TÜRK-İŞ

İşsizlik, İş kazaları, grevler

MİLYON OLARAK

450
400
350
10
8
6
4
3
2

İşsizlik
İş kazaları
Grevler

1963 1964 1965





GREV VAR

TÜRKİYE PETROL KİMYA ve ATOM İŞÇİLERİ SENDİKASI PETROL-İŞ

ocak 1966

sayı 35



AYLIK DERGİ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

OCAK

1966

YIL : 3
SAYI : 35

Fiatı : 250 Krş.
1 Yıllık 25.00 TL.

TÜRK - İŞ ADINA İMTİYAZ SAHİBİ
Seyfi DEMİRSOY

Genel Yayın Müdürü
Oktay POYRAZ

Yazı İşleri Müdürü
Önder AKER

İDARE ve YAZIŞMA ADRESİ
İşçi Sigortaları Hanı
Atatürk Bulvarı Kat 1/2
YENİŞEHİR — ANKARA
Telefon :
17 16 02 — 12 66 18

TÜRK - İŞ DERGİSİ BASIN AHLÂK YASASINA
UYMAYI KABUL ETMİŞTİR.

DİZİLDİĞİ VE BASILDIĞI YER
Sük
MATBAASI - ANKARA — 1965

sunuş

Saygıdeğer
Türk-İş okuru,

Geçen sayımızda yayınlamaya başladığımız «İş Hukuku» ilavemiz, tahminlerimizin üstünde bir ilgi gördü. Aldığımız teşvik mektupları ve sendikaların ilgisi, geçen sayımızda da belirttiğimiz gibi, yerinde bir harekete girişmiş olduğumuz inancımızı teyit etti. Bu, ilavemizin gittikçe artan bir ilgi göreceğine, ilerde sendikalar için bir hazine değeri taşıyacağına olan ümidimizi arttırmış bulunuyor.

Bu sayımızda size değerli bir imza sunuyoruz: Prof. Turhan Esener. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku Profesörü Esener'in «Hakem Kurulu kararlarının belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi niteliği problemi» konulu yazısının, bu konuda ortaya çıkmış meselelere ışık tutacak nitelikte olduğunu göreceksiniz.

Şu anda elinizde bulunan derginin bir diğer değerli imzası da, üç aydan beri yazılarını yayınladığımız Doçent Dr. Osman Koçtürk'tür. Beslenme sahasında yaptığı araştırmalarla haklı bir ün yapmış olan Koçtürk, kelimenin tam mânasıyla bir dâva adamıdır. Beslenmenin önemini topluma tanıtma hedefinde, bitip tükenmek bilmeyen çalışmalar yapan Dr. Koçtürk'ün bu konuda ne kadar yararlı olduğunu, yazılarını takip edenler anlamışlardır.

Ve nihayet yazı ailemize yeni katılan Ankara Üniversitesi İş Hukuku Asistanı Dr. Rüçhan Işık'ın «Yargı Organlarının sendika haklarını kısıtlaması» konulu yazısını da ilgi çekici bulacağınızı tahmin ediyoruz.

Kapağımızda bir grafik veriyoruz. Yazısını iç sayfalarda bulacağınız bu grafik, son günlerde bazı çevrelerden yükselen çatlak seslere de bir cevap olacaktır. Yurdumuzda, grevlerle kaybolan işgünleri, açıkça görülmektedir ki, işsizlik ve iş kazaları ile kaybolan işgünü ile mukayese dahi edilmeyecek kadar düşüktür. Arka kapaktaki grafik ise, dünyada ve yurdumuzda grevlerle kaybolan işgünlerinin mukayesesini yapmaktadır. Dayanışma grevleri, genel grevler, politik grevler de bu grafikte yer almadığı halde, ortaya çıkan sonuç bir hayli ilgi çekici, ve grevlerin Türk ekonomisine zarar verdiği iddiasında bulunanları bir hayli düşündürmesi gerekecek niteliktedir.

YENİ YILIN,
TÜRK ULUSUNA
MUTLULUK
GETİRMESİNİ
DİLERİZ.
TÜRK-İŞ

Bir uyarma

Çamur at belki iz tutar. Son günlerde, hemen her sahada moda bu. Senelerce önce denenmiş taktikler. Hedefe varmak için her şeyi mubah sayanlar oluyor. Sendikacı yıpratmak için kimler rol almıyor ki. Bırak saman kafalıları, kınalı, pörsük el sahiplerini, ya da dost bildiklerimize ne oluyor. Ne söylense doğru kabul edip, çalakalem gitmelerini nasıl yorumlayalım.

Sendikacılık bünyemiz sağlamdır. Tanır yöneticisini işçi. Öyle safsatalara kulak asmaz. Sendika ve sendikacı kötülenecek fikir hürriyeti namına. Öte taraftan da işçiye şirin görünmek için **"vefakâr, cefakâr vatandaşım"** diye seslenilecek. Kim yutar bu dolmaları.

Kendi kaderini değiştiren sendikaların olduğunu bilir işçi. Çok değil, beş sene öncesi ile bu günü kıyaslıyanlar, Anayasamızın öngördüğü insanca hayat yaşama hedefine doğru epeyce yol alınmış olduğunu teslim ederler. Sendikalar, bal verir arı misalinin kendisidir. İşçiye dost görünüp, müesseseleri insafsızca tahrip etmekte tereddüt etmeyenlerin ise, eşek arısından ne farkları var!

Neler demezler sendıkacılara. **"Anarşist, kabadayı"** kelimeleri en hafifidir. Kimlerin paraleline indirmezler ki... Sahip oldukları görüşün aksi istikametinde göstermek âdetleri. Fikir haysiyeti namına irtikap ettikleri haysiyetsizliklerin haddi hesabı yok.

"Aman efendim nasıl konuşurmuş böyle; dağ başı mı burası? Kanunlar nerede? Kim tahrik ediyor kim teşvik ediyor bunları?" Soru üstüne soru yağdırırlar, öküz altında buzağı arama heveslileri. Bunlar ararken ellerine bir şey geçiyor ama, bu zağı mı değil mi onlara sormalı.

Sendikacılığın kaderi bu. Sevilmezler sendikacılar. Çok kişi rahatsız olur sendikacılardan... Onun için de, her fırsatta yermek lâzım düşüncesiyle hareket edilecek. Zerre nisbetinde menfaat için, arkadaşlık, dostluk uğruna hakikatleri ters gösterme çabasında olanlar çıkacak. Hiç gam değil. Yolumuzun hiç bir zaman asfalt olmayacağını bilerek, sendikacılık mesleğimizi severek, milletimize, rejimimize ve elbette işçimize hizmette devam parolamızdır.

Meydan okumak asla âdetimiz değil. Ama haklarımızdan fedakârlık mı, taviz mi, işte biz onda yokuz. Ankaramızda iki gün kadar devam eden bir grevde şeytanın dahi düşünemiyeceği tertiplere başvurulması karşısında **"aferin, iyi ettiniz"** mi diyecek, alkış mı tutacaktık! Yok öyle şey. Bekleyemez hiç kimse bizden nemelâzımcılığı. Tertipleri, kanunsuzlukları yıkacak güçteyiz. Sendikalar daima hukuk devletini müdafaa ederler. Onun özlemini çekerler. Hukuk devletinde kişilerin, çizi dışına çıktıkları görülmüştür. Onları hizaya getirecek olan devlet karşılarına dikilmiştir. Eh! Biz de kendi sahamızda kimsenin müsaadesini almadan dikiliriz bu anlayışta olanların karşısına...

Sendikalar kukla değildir. İp vermeyiz ipsizlere. Patent altına girmek mi? Asla. Onun için de kıyametleri koparıyorlar. Kim dinler ki!.. Politikamızı kurullarımız çizer. Vaktiyle bu yön de yanıltılan bir Başbakan Yardımcısı olmuştu. Kürsüden söylediklerine, bilâhare ne kadar pişman olduğunu hakikatı gördüğünde bir dostuma söylemişti. Mazereti basıyoruz hemen : **"Yanıldım..."** Ne zamana kadar yanılıp gideceğiz.

Köylü buğday tarlasını göstererek oğluna sorar : **"Görüyorsun bir kısım başaklar eğik, bir kısmı ise dik; nedendir, bilir misin?"** Cevabı da kendisi verir. **"Başı eğik olanlar buğday tanesi ile doludur, dik olanlarsa boştur."**

Başı dik olup, kafası boş olanların kafalarını doldurmaya bizim vaktimiz kâfi değil.

Sendikacının hem başı dik ve hem de doludur. Nelerle mi? Yirmi senelik mazimize bakın orada göreceksiniz.

Arslanlar yatağında tilkilerin hüküm sürdüğü görülmüşse, tilkiliğinize devamda serbestsiniz.

Seyfi Demirsoy

Türk-İş Yönetim

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu 22 Aralık günü toplanarak 27 Aralık tarihine kadar yapmış olduğu çalışmalar sırasında yurt ve çalışma hayatı ile ilgili çeşitli sorunları incelemiştir. Türk-İş Yönetim Kurulu bu çalışmaları sonunda aşağıdaki hususların kamu oyuna duyurulmasına karar vermiştir.

1 — Kıbrıs'ta insanca ve özgür olarak yaşama hakları Rum saldırıları ile yok edilmek istenen Türk cemaatinin durumunun, bütün çabalara rağmen, Birleşmiş Milletlerde, özgürlüğü en değerli hak olarak kabul eden ülkelere anlatılamadığını açık yürekle kabul etmek gerekir. Bunun nedenleri, Kıbrıs davamızın yıllardan beri, kısır iç politika çekişmelerine konu yapılmasında aranmalıdır.

Şu anda, iktidar olsun, muhalefet partileri olsun, Kıbrıs sorununu işbirliği içinde çözümlemeğe çalışmalı ve bu yapılmadığı takdirde kamu oyunun, davamızda zayıf düşmemizden dolayı bütün partileri sorumlu tutacağı bilinmelidir.

Birleşmiş Milletlerin konuyu derinliğine incelemeden verdiği ve tüzüğüne aykırı, uygulama kaabiliyeti bulunmayan kararının anlaşmalarla sağlanan haklarımızı kullanmamıza engel olamayacağı en samimi inancımızdır.

Türk işçi hareketi, Kıbrıslı soydaşlarımızın özgürlük mücadelelerinde onlarla beraber olmayı ilk görevi saymakta ve bu uğurda kendisine düşen her fedakârlığı, tarihe örnek olacak şekilde yapmaya kararlı bulunmaktadır.

Bu topyekün Türk Ulusunun kararıdır.

Kıbrıslı soydaşlarımızın hiç bir zaman yalnız kalmayacaklarından emin olmalarını istiyoruz.



2 — Demokratik düzen içinde hızlı kalkınma çabasına girmiş bulunan memleketimizde, kalkınmanın yükünü taşıyan emeğe karşı girişilmiş bir teşebbüsün vahametine kamu oyunun dikkatini çekmeyi gerekli görmekteyiz.

Anayasamız tarafından bir hak olarak tanınan ve demokrasilerde işçinin emeğini koruyabilmesi için tek silâh sayılan toplu sözleşme ve grev hakkı, dolaylı olarak, Anayasaya rağmen kaldırılmak istenmektedir.

Kamu sektöründe çalışmakta olan işçilerin, bir kanunun keyfi yorumlanması ile memur statüsüne alınmaları, çalışma hayatımızı bir anda alt üst edecek ve emek sahiplerini, hak arama imkânlarından yoksun bırakacaktır.. Bu davranış bir yandan, yüzbinlerce işçiyi halen içinde bulundukları sefaletin karanlığına daha da gömerken, öte yandan kamu ve özel sektörde çalışan işçiler arasında ilerde belki de kapatılamıyacak bir uçurum yaratacaktır.

Toplu sözleşme masasından kaçmak isteyen zihniyetin bu tutumunu gayri meşru ve yurt çıkarlarına karşı girişilmiş bir oyun saymamak imkânsızdır.

Bu hareketin asla başarıya ulaşamıyacağı, basiret ve yurt sevgisinin, işçiyi sınıflara ayırıp, birbirine hor baktıracak tertipleri yeneceğine inanıyor ve Hükümetin en kısa zamanda bu konuya eğileceği ümidimizi muhafaza ediyoruz.



3 — Belli bir çıkarcı çevreyi haksız kazanç sahibi yaptığı bu güne kadar defalarca ve hatta Meclis kürsüsünden dahi ilân edilen tasarruf bonoları konusunun bütün vaadlere rağmen halledilememiş olması, işçi ve dar gelirlilerin büyük ızdırap konularından birini teşkil etmektedir.

Bir karaborsa metağı haline gelen tasarruf bonosu sistemine son verileceği Hükümet programında belirtilmiş bulunmaktadır. Bu vaadin en kısa zamanda gerçekleştirilmesi ve bu güne kadar yapılmış haksız kazanç elde etme gayretlerinin sonuçsuz bırakılması ekonomik hayatımızın daha da düzensiz bir hale gelmesini önleyecektir.

Kurulu Bildirisi

Türk-İş Yönetim Kurulu, Türk işçi hareketinin en yüksek organı olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu büyük kongresinin 7 Mart tarihinde Ankarada toplanmasına karar vermiştir

4 — Son günlerin, emekleriyle geçinen işçi ve dar gelirlileri ilgilendiren önemli konularından birisi, vergi indiriminin iki yıl ertelenmek istenmesi olmuştur. Bugün yurdumuzda dar gelirliler vergi yükünün bütün ağırlığını omuzlarına yüklenmiştir. Gittikçe yükselen fiatlar karşısında, bunların yaşamaları için gerekli vergi dışı miktarın 45 liradan 150 liraya yükseltilmesi Gelir Vergisi Kanununun da hükmüdür. Bu hükmün artık uygulanmaya başlanması, sadece sosyal adaletin değil, mantık ve ahlâk ölçülerinin de bir gereği olmak icabeder. Yüzyıllardır devletin bütün yükünü omuzlarında taşımış olan dar gelirli emek sahiplerinin, biraz da kendilerinin düşünülmesini istemeleri en tabii haklarıdır. Yüce Meclisin bu konuyu dikkatle ele alacağını ve işçilerle dar gelirlileri Anayasamızın da ruhuna uygun olarak koruyacağına inanmak istiyoruz.



5 — Genel olarak Iürkiyede işsizlik gün geçtikçe endişe verici bir hal almaya başlamıştır. İşsizlikle çok yönlü mücadele edileceği ve bunun insanın karşılaşabileceği en büyük adaletsizlik olduğu ifade edilirken diğerlerinde olduğu gibi basın işkolunda da işyerlerinden bir kısmının kapanması, tröstleşme hareketleri ve kadroların daraltılması suretiyle fikir işçileri gazetecilerin tasfiyeye uğratılmaları geniş şekilde entellektüel işsizliğe yol açmıştır.

Bu işkolunda işsizliğin yaygın bir hal almasının diğer bir yönü de basınla ilgili kuruluşlarda fikir işçisi gazetecilerin temsil edilmemeleri ve öncelikle kadrolarda iş imkânlarından yararlanamamalarıdır. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu temsil etmekte olduğu fikir ve beden işçilerinin hak ve menfaatlerini çiğnetmemeğe ve bu konuda gerekli her türlü tedbiri almağa kararlı olduğunu kamu oyuna bir defa daha duyurur.



6 — Devlet tarafından iş imkânları yaratılmaması dolayısıyla yurt dışına çalışmaya gönderilen Türk işçilerinden bir kısmının durumu fecidir. Özellikle Batı Almanya'da çalışan binlerce Türk işçisinin hak ve menfaatlerinin yeteri kadar korunmadığı, amaçları ve kimler tarafından idare edildiği bilinmeyen bazı dernek ve teşekküllerin bu işçilere sahip çıkmak istedikleri görülmektedir. Özellikle işyerlerinden haklarını aramayan, çeşitli ideolojik propagandaların etkisi altında bulunan Türk işçilerinin durumlarının ciddi bir şekilde Hükümetçe ele alınması gerekmektedir. Türk-İş en kısa bir süre içinde yurt dışında çalışan işçilerin teşkilâtlandırılması için gerekli teşebbüslere geçecektir.



7 — Türk-İş Yönetim Kurulu, Türk işçi hareketinin en yüksek organı olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun 6. büyük kongresinin 7 Mart 1966 günü Ankarada toplanmasına karar vermiştir.

İşçi Parlamentosu diye adlandırılan bu büyük genel kurulda çalışma hayatımızın bütün sorunları teker teker ele alınacak, çözüm yolları tesbit edilecek ve Türk-İş'in iktisadi ve sosyal politikasının ana hatları çizilecektir.

Mükellef büroda toplanarak, birbirinin fabrikasını ucuza kapatma gayesiyle işçiyi greve itenler! Türk-İş'in kalkınmakta olan ülkemizde kurmağa gayret ettiği çalışma barışını ucuz taktikler uğruna sabote etmeğe çalışanlar! işçinin alınterine dahi sahip çıkmağa çalışanlar! Hayatınızın hiç bir devresinde, haklarınızın korunması uğruna böylesine dim dik durabildiniz mi? Yoksa, mükellef büro toplantılarını, iş ahlakı ile bağdaşmıyacak oyunlarla birbirinizin fabrikasını ucuza kapatmak teşebbüslerini mi tercih ettiniz!

Olaylar

Teksif işçisi haklarını mutlaka alacak

Türkiye Tekstil, Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası'nın Tekstil İşverenleri Sendikası ile yapmakta olduğu toplu pazarlık görüşmeleri, İşveren Sendikası'nın, toplu pazarlık müessesesini yurt çapında uygulamayı düşündüğü taktiklerine âlet etmek istemesi üzerine, olumlu bir sonuç vermemiş ve sendika greve başvurmak zorunda kalmıştır. Toplu pazarlık görüşmelerinin özünü teşkil eden iyi niyet ve anlayış, bu defa, İşveren Sendikası'nca maksatlı ve sistematik bir şekilde istismar edilerek, grevi kaçınılmaz bir sonuç haline getirmiştir.

İŞÇİ GREVE NASIL İTİLİR ?

Türkiye İşverenler Konfederasyonu'nun üyelerinden biri olan Tekstil İşverenleri Sendikası ile TEKSİF arasındaki görüşmelere Ağustos ayı içinde başlanılmıştı. Toplu iş sözleşmesi, İzmir'de, dört tekstil fabrikasında çalışmakta olan işçilerin hak ve menfaatlarını teminat altına alacaktı. Toplu pazarlık görüşmelerinin bir anlaşma ile sonuçlanması için, gerek Türk-İş, gerekse TEKSİF büyük çaba sarfetmiş, ancak bir anlaşmaya varılamadığı için, anlaşmazlık uzlaştırma kuruluna götürülmüştür. Tekstil İşverenleri Sendikası, uzlaş

tırma kurulu kararına da uymayı reddetmiştir. Bunun üzerine TEKSİF; Şark Sanayii, Taç Sanayii, Kula Mensucat ve Yün Mensucat fabrikalarında grev kararı almış ve 6 Aralık 1965 sabahı greve başlanacağını ilân etmiştir.

UZLAŞTIRMA KURULU NASIL KURULDU ?

Türk-İş, memleketimizin en gelişmiş işkollarından biri olan tekstil sanayiinde anlaşmazlık çıkmaması, bu işkolunun işçi/işveren ilişkileri bakımından diğerlerine örnek olması için ciddi bir gayret göstermiş ve İzmir anlaşmazlığına verilen önemin bir delili olmak üzere, Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç, uzlaştırma kuruluna işçi tarafsız aracısı olarak katılmıştır. Toplantıda taraflar, Sümerbank Basma Sanayii Müessesesi Müdür Muavini Reha Kura'nın üçüncü tarafsız aracı olmasını kararlaştırmışlardır. Uzlaştırma kurulu toplantısında sadece, ücretlerle ilgili işçi talepleri oy çokluğuyla kabul edilmiş, diğer talepler ise oy birliği ile karar altına alınmıştır.

NİYET KÖTÜ OLUNCA...

Uzlaştırma kurulu **«çalışma barışı»** nın nasıl kurulabileceğini tesbit etmeğe çalışırken, İzmir'de mükellef bir büroda başka bir toplantı daha yapılmaktaydı. Konuşmalar ilgi çekiciydi. Bir ses, «... **dört işyerinde asla greve gidemiyeceklerdir. Mesele bir arada hareket edebilmemizdir. Uzlaştırma kurulu kararını kabul etmiyelim. Bakınız, göreceksiniz nasıl yalvar yakar olacaklar...»**; diğer bir ses, «... **sizle tamamen aynı fikirdeyim. Yüz vermeyeceğiz işçiye! Hem kim oluyor onlar, canım! Biliyor musunuz ki, İzmir'de bu talepleri kabul ettirirlerse, yarın Türkiye'nin her yerinde karşı karşıya kalacağımız talepler asgari bu ağırlıkta olacaktır!»** diyordu. Odadakilerden en hararetli, hararetli konuşanı, bir yandan da, **«zarar eden tekstil fabrikalarının ucuza nasıl kapatılabileceğinin ve fabrikalarının sayısının üçe-dörde nasıl çıkarılabileceğinin yollarını»** düşünüyordu. Acaba grev, özlenen böyle bir sonuca, insanı yaklaştırabilir miydi?



İANE İSTEMİYORUZ — Evet, istenen «İane» değildir. İzmir'de tekstil işçisi emeğinin karşılığını, işverenin imkânlarını da hesaba katan bir sorumluluk duygusu içinde istemektedir : Günde 3 ekmek parası ... İstenen, uğruna greve gitme zarureti doğan meblağ bu : 250 kuruş. Resimde TEKSİF Genel Başkanı Şevket Yılmaz ve diğer sendika yöneticileri grev gözcülüğü yaparlarken görülmektedir.

SUYA DÜŞEN HAYALLER...

Uzlaştırma kurulu kararı İşverenler Sendikası tarafından reddedildi. Esasen uzlaştırma kurulu kararının reddedilmesi, İzmir'de mükellef bir büroda toplanarak, sosyal adaletin birbirinin zarar eden fabrikasını ucuza kapatmak ve bunun için de, işçiyi greve tahrik etmekle gerçekleştirileceğini düşünenler tarafından kararlaştırılmıştı. Sonra İşverenler Sendikası'nın da, işçi-işveren münasebetlerinin ahenkli olmamasını temin için değerli (!) bazı fikirleri vardı. Bir defa tekstil sanayiinde ilk darbe İzmir'de vurulmalı, TEKSİF'in gücü burada kırılmalıydı. Sonrası kolaydı. Aksi takdirde, gelişmiş bu işkolunda, işçi, emeğinin tam hakkını istediği ve hele bunu yurt çapında ileri sürdüğü zaman, Tekstil İşverenleri Sendikası, bununla, nasıl mücadele edebilirdi!

Taç Sanayii ile Şark Sanayii işverenleri, İzmir Valisinin ve Belediye Başkanının da telkinleriyle, hazırlanmakta olan plâna, son anda uymaktan vazgeçtiler. Kula işvereninin katılmadığı ve sabaha kadar süren bir toplantı sonunda bu iki fabrika ile anlaşmaya varıldı, grev kararı kaldırıldı. Hayaller yıkılmıştı. Bir ses hiddetli hiddetli söyleniyordu, «... **yapamazlar efendim yapamazlar! Protokol hazırladık. Tazminat müeyyidesi koyduk!».** Aynı sesin sahibini asıl üzen hadise ise bambaşkaydı. İşçiyi greve tahrik ederek esasen zarar halinde olan tekstil fabrikalarını ucuza kapatmak özlemi iflas etmişti... Ağız dolusu küfretti, «... **ben sorarım,»** diye söylendi, **«son kuruşuma kadar harcarım; işçileri süründürürüm!».**

Bu iyiniyet (!) gösterilerinin sa-

Devlet Memurları Kanunu ve işçinin durumu

Yazan :
Halil Tunç

Türk-İş
Genel
Sekreteri

Bir Anayasa ne kadar mükemmel olursa olsun, kişilere ne kadar ileri hak ve hürriyetler tanırsa tanısın, onu uygulayanlar bu modern ve ileri Anayasanın esprisini anlayamadıkları müddetçe bu ileri hükümlerin pratikte hiçbir değerinin olmadığı «Devlet Memurları Kanunu» nun uygulamasına geçilmesiyle bir kere daha açıkça ortaya çıktı.

Memleketimizin belli başlı problemlerinden bir tanesi olan devlet personel rejimine, anılan kanunun bir istikamet vereceği ümit edilirken, ıslah edici niteliği şöyle dursun, devlet personel rejimini içinden çıkılmaz bir hale soktuğunu üzüntü ile görmekteyiz. Ben, kanunun diğer hükümlerinden ziyade, istihdam şeklini tayin eden dördüncü maddesi üzerinde duracağım. Dördüncü maddede memur tarif edilmektedir. Haddizatında, buna bir tarif de denmesine imkân yoktur. Çünkü Anayasanın 117 nci maddesinden aynen aktarılmış bir ifadedir. Her nedense, kanun yapıcıları bu konuda kendilerini zorlamadan en kolay yolu seçmişler, Anayasanın tarif ettiği kamu hizmetini, memurun tarifi olarak kanunun dördüncü maddesine koymuşlardır. Anayasamızın 117 nci maddesi «devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler memurlar eliyle görülür» demektedir. Dikkat edilirse Anayasamız memuru tarif etmemiş, memurlar eliyle görülecek hizmetleri göstermiştir.

Diğer taraftan kanun yapıcıları ve tatbikatçıları Anayasamızın bir maddesini ele almak suretiyle bu neticeye varmak istemişlerdir. Anayasa bir maddesiyle yorumlanamaz. Şayet, konumuzda olduğu gibi, Anayasanın bir maddesine dayanılarak kanun yapılır ve uygulanırsa, Anayasanın diğer maddeleriyle çelişmeye düşülür.

bahında, Taç Sanayii Fabrikasıyla Şark Sanayiinde çalışan işçiler, 250 — 225 kuruş zam aldıklarını öğrenip işbaşı yaparlarken, Kula ve Yün Mensucat Fabrikalarında grev gözcüleri nöbete başlıyorlardı.

TÜRK-İŞ GREVİ DESTEKLİYOR

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu TEKSİF Sendikası'na, haklı davalarını sonuna kadar destekliyeceğini derhal bildirdi. İşçi/İşveren ilişkilerinin ahenkli olması, çalışma barışının kurulması gibi temel hedeflerin, suiniyet sahibi bazı işverenlerin tasallutundan korunması, Türk-İş'in en önde gelen görevlerinden biriydi. Tekstil İşverenleri Sendikası'nın bir iki art niyetli işverenin tesiriyle, işi bu yola sokması, elbette ki cevapsız kalmıyacaktı. Cevabı Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy, gene İzmir'de, grev gözcüsü kıyafetini giyerek, grevci işçiler arasında ve TEKSİF Başkanı Şevket Yılmazın yanında verdi : **Türkiye'de 700,000 işçi grevinizi destekliyor. Yolu yok, bu zihniyet terkedilecektir. İki-üç kişinin çalışma barışını tesis ve muhafaza etme yolundaki gayretlerimizi, işçinin hakkını vermememek suretiyle, yıkma teşebbüsleri netice vermiyecektir. Greviniz mutlaka başarıya ulaşacaktır!**

TEKSİF BAŞKANI «GREVE İTİLİYORUZ...» DEDİ

Türkiye Tekstil, Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası (TEKSİF) Başkanı Şevket Yılmaz, işverenlerin zihniyetini şu sözlerle ifade ediyordu.

«Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası, bu sözleşme hükümlerini yarın, İstanbul, Bursa, Adana ve diğer şehirlerde tatbik edilir düşüncesiyle kabul etmemiştir. Türk kamuoyu kesinlikle bilmelidir ki, maksadımız asla güçlük çıkarmak değil, üyelerimizin, imkânlar nisbetinde insanca yaşamalarını temindir. Birlik ve beraberlik içinde, liderleri tarafından verilecek emirleri azim ve cesaretle bekliyen üyelere sahibiz. Haklar için sonuna kadar mücadele edilecektir.»

Diğer yandan İzmir'de Türk-İş'e bağlı sendikaların tümü tekstil işçi

Herşeyden evvel Anayasamız çalışanları iki gruba ayırmıştır. Bunlardan birisi işçi niteliği taşıyan grup, diğeri ise işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlileridir. İşçi niteliği taşıyan bir kimse kamu hizmeti görse dahi, Anayasamıza göre bu kimseye memur demeğe imkân yoktur. Çünkü Anayasamız işçiye muayyen haklar tanımıştır. Bu hakları başka bir kanunla ortadan kaldırmağa kimsenin hakkı yoktur; hakkı olmaması gerekir. Zaten dünya literatüründe de bir şahsın işçilik vasfının tayininde kendisine verilen ünvan veya kadro değil, fiilen gördüğü işe bakılır. Bu Türkiyemiz için de böyledir. Bununla ilgili sayısız içtihatlar vardır.

«Bir hukukî problem sizi rahatsız ediyorsa onda bir yanlışlık vardır» **diyen ünlü bir hukukçunun görüşünün ne kadar isabetli olduğu Devlet Memurları Kanunu'nun tatbike konmasıyla bir kere daha ortaya çıkmıştır. O kadar ortaya çıkmıştır ki, daha kanun bütün maddeleriyle yürürlüğe girmeden bile, bu rahatsızlık şimdiden başlamıştır.**

Konunun bir de politik yönü vardır. Hernekadar bu kanun bugünkü iktidar zamanında çıkmamakla beraber, uygulaması bugünkü iktidarın siyasî ve iktisadî felsefesine de aykırıdır. Nitekim, bugünün iktidarının bu yolda vuzuha kavuşan felsefesi bir yana hükümet programında da ayrıca sarahat vardır.

İktisadî kalkınmamızın ancak hürriyet içinde gerçekleştirilebileceğine inanıyoruz. Maddî ve iktisadî alanda elde edilecek başarıların, hürriyet ve adaletin hâkim olduğu, medenî ve demokratik bir toplumda gerçek değerini bulabileceği kanısındayız.

İktisadî kalkınma gayretlerimizin hedefi, fert başına düşen geliri süratle arttırma yanında, zümreler ve bölgeler arasındaki dengeyi gerçekleştirme, iktisadî ve sosyal düzenimizin istikrarını koruyabilmedir. İktisadî kalkınma bahanesiyle, fertleri siyasî otoritenin birer kölesi haline getiren, onu, üzerinde fütursuzca işlenebilecek bir ham madde telâkki eden totaliter düşünüşün şiddetle karşısındayız.

İktidarın görüşü bu olmakla beraber Devlet Personel Dairesi yöneticileri, işçiyi, siyasî otoritenin birer kölesi haline getirecek tedbirler peşindedirler. İşçiye Anayasamız tarafından bir hak olarak tanınan ve demokrasilerde işçinin emeğini koruyabilmesi için tek silâh sayılan toplu sözleşme ve grev hakkı dolaylı olarak kaldırılmak istenmektedir. Kamu sektöründe çalışmakta olan işçilerin, bir kanunun keyfî yorumlanması ile memur statüsüne alınmaları çalışma hayatımızı bir anda altüst edecek ve emek sahiplerini, hak arama imkânlarından yoksun bırakacak bu davranış, bir yandan yüzbinlerce işçiyi halen içinde bulundukları sefaletin karanlığına daha da gömerken, öte yandan, kamu hizmeti ve özel sektörde çalışan işçiler arasında, ilerde belki de kapatılamıyacak bir uçurum yaratacaktır.

Toplu sözleşme masasından kaçmak isteyen zihniyetin bu tutumunu gayrimeşru ve yurt çıkarlarına karşı girişilmiş bir oyun saymamak imkânsızdır.

Yürüyen bir usulü kaldırmanın en salim yolu onun yerine daha iyisini koymaktır. Maalesef Devlet Personel Kanunu bu görüşten tamamen uzak, arızalı da olsa, yürüyen bir düzeni temelinden sarsmak istikametinde uygulama yapmaktadır.

Bu hareketin asla başarıya ulaşamıyacağı; basiretle, yurt sevgisinin işçiyi sınıflara ayırıp, birbirine hor baktıracak tertipleri yeneceğine inanıyor ve hükümetin en kısa zamanda bu konuya eğileceği ümidimizi muhafaza ediyoruz.

sinin grevini sonuna kadar destekliyeceklerini bildirdiler. Bu arada TOTSİS Sendikası da oynadıkları **«Saf Adam ve Kundakçılar»** adlı oyunun birinci gecesinin gelirini TEKSİF'in grev yapan işçilerine bıraktı.

EKMEK, KURU FASULYE, TURP VE BİRAZ SOĞAN

11 Aralık Cumartesi günü binlerce işçi, sessiz yürüyüş yaparak işverenlerin bu davranışını protesto ettiler. Ellerinde Atatürk'ün büyük boy fotoğrafları, dövizler olduğu halde Konak Meydanı'nda toplanan işçiler Kula Mensucat Fabrikası satış mağazasının önüne gelmişler, burada, Türk-İş Üçüncü Bölge Temsilcisi Burhanettin Asutay davul çalarken, işyerinin önünde, üzerinde, **«Grevci İşçilerden Çolak Ailesine Sevgiler»** yazılı bir çelenk ile, içinde; yarım kilo ekmek, 100 gram zeytin, 100 gram peynir, yarım kilo kuru fasulye, 1 siyah turp, 1 baş soğan, 1 havuç bulunan bir torba bıraktılar. Daha sonra Cumhuriyet Alanına gelen işçiler, saygı duruşunda bulunarak, bir ağızdan İstiklâl Marşı söylediler, sonra da çelenkler koydular.

İşçilerin protesto yürüyüşüne İzmir Milletvekili Enver Turgut, Teksif Sendikası Başkan Vekili Erdem ve Türk-İş'e bağlı 23 sendikanın başkan ve yöneticileri de katıldılar.

İŞVERENLER «GREV GAYRİ KANUNİ» DEDİLER

Son zamanlarda çeşitli grevlerde uygulanan bir taktiğe İzmir'de de başvurulması, Tekstil İşverenleri Sendikasının önceki davranışlarını bilenler için hiç te şaşırtıcı olmadı. İşveren Sendikası derhal, **«grev gayri kanunidir»** dedi. Sebep aradılar. Bulamadılar. İcat ediverdiler. **«Efendim»** dedi bir ses, **«işyeri çalışamaz hale gelmiştir. Mağdur durumdayım. Değil mi efendim! Sonra, bakın grev, kanuni müddetten bir gün evvel başlatılmıştır. Ha... ne dersiniz?»** Ne denebilirdi? Zarar eden tekstil fabrikalarını ucuza kapatmak için çalışılırken, işçinin hak



ASUTAY — Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Üçüncü Bölge Temsilcisi Burhanettin Asutay, işçiye reva görülen haksızlıklar karşısında dopdolu, Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikasına hakim olan korkunç zihniyeti protesto etmek için İzmir'de Atatürk Anıtına doğru ilerliyor. Saçlar usturayla kazınmış, ayaklar çıplak. Asutay, «Atam» diyor «Türk işçisi sadece emeğinin hakkını istiyor.»

kını teslim etmeleri, çalışma barışını korumalarıyla, rakip müesseseler, şimdi de, işçi hakkını vermek istemeyenin elinden piyasa hakimiyetini almağa başlamışlardı. Mahkemeye müracaat edildi.

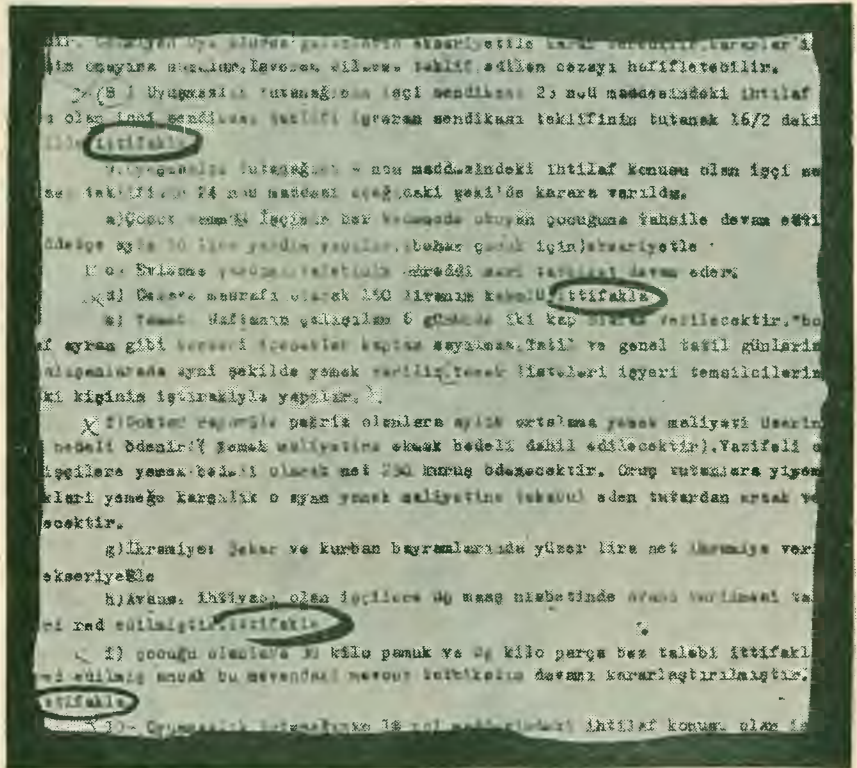
Türk-İş, Hukuk Müşaviri Orhan Apaydın'ı İzmir'e yollayarak, Sendika'nın savunulmasını istedi. Türk-İş Hukuk Müşaviri Orhan Apaydın, üç saat süren muhakemenin sonunda, **«ikame olunan davanın ancak gayri ciddi olabileceğini»** belirtirken, İzmir İş Mahkemesi'nin de görüşünü dile getiriyordu. İş Mahkemesi, davayı reddetti.

ASUTAY'IN PROTESTOSU

Grev devam ederken, Türk-İş Üçüncü Bölge Temsilcisi Burhanettin Asutay, işverenlerin tutumunu protesto amacıyla, saçlarını usturayla kazıttı. Şehirde çıplak ayak yürüyerek elindeki çelengi Atatürk Anıtı'na koydu. Atatürk'ün heykeli önünde saygı duruşunda bulunan Asutay, **«Aç kalsak da servet düşmanı olmıyacağız. İşverenler böyle bilsinler. Türk işçisi servet düşmanı değildir»** diyerek, greve itilen işçilerin durumunun, Türk işçi hareketi için ne büyük bir üzüntü kaynağı olduğunu ifade etmeğe çalıştı.

KULA KUMAŞLARINA BOYKOT MU?

TEKSİF Sendikası'nın bağlı bulunduğu Uluslararası Tekstil, Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Federasyonu, hür dünyadaki tüm tekstil sendikalarının, İzmir'deki grevi destekleyeceklerini belirttikten sonra, Batı demokrasilerinde işçilerin sık sık başvurdukları bir metoda işaret etmekte ve **«...işçinin hakkını vermek istemiyen, sırtından milyonlar kazandığı şahısların insanca yaşamasına engel olmıya çalışanları yola getirebilecek diğer bir yol da, bu mamulleri kati surette kullanmamaktır.»** demektedir.



[illegible] ekseriyetle karar [illegible]
[illegible] teklif edilen cezayı hafifletebilir.
[illegible] tutanağı [illegible] işçi sendikası 23 ncü maddesindeki ihtilaf
[illegible] işveren sendikası teklifinin tutanak 16/2 deki
ittifakla
[illegible] tutanağı [illegible] maddesindeki ihtilaf konusu olan işçi [illegible]
[illegible] 24 ncü maddesi aşağıdaki şekilde karara varıldı.
a) [illegible] okuyan çocuğuna tahsile devam ettiği [illegible]
[illegible] yardım yapılır. (bekar çocuk için) ekseriyetle
[illegible] devam eder.
d) [illegible] masrafı olarak 150 liranın kabulü ittifakla
e) Yemek [illegible] çalışılan 6 günde iki kap [illegible] verilecektir. [illegible]
[illegible] ayran gibi [illegible] sayılmaz. Tatil ve genel tatil günlerinde
[illegible] aynı şekilde yemek verilir. Yemek listeleri işyeri temsilcilerinin
[illegible] iştirakiyle yapılır.
f) [illegible] olanlara aylık ortalama yemek maliyeti üzerinden
[illegible] ödenir. (Yemek maliyetine ekmek bedeli dahil edilecektir). Vazifeli
[illegible] yemek bedeli olarak net 250 kuruş ödenecektir. Oruç tutanlara yiyemedikleri yemeğe karşılık o ayın yemek maliyetine tekabül eden tutardan [illegible]
[illegible]cektir.
g) İkramiye: Şeker ve kurban bayramlarında yüzer lira net ikramiye verilir. ekseriyetle
h) Avans: İhtiyacı olan işçilere üç maaş nisbetinde [illegible]
[illegible] red edilmiştir. ittifakla
i) çocuğu olanlara [illegible] kilo pamuk ve [illegible] kilo parça bez talebi ittifakla
[illegible] edilmiş ancak bu meyanda [illegible] devamı kararlaştırılmıştır.
ittifakla
[illegible] ihtilaf konusu olan [illegible]

BİR FOTOKOPİ — İzmirde grev başlamadan önce uzlaştırma toplantısında, Teksif ile işveren sendikası tarafsız arabulucuları arasında bir anlaşmaya varılmış, ancak, işverenler sendikası daha sonra bu kurulun kararlarına uymamışlardır. Ücretler konusundaki kararların dışında, toplantıda hemen bütün kararlar oybirliğiyle alınmıştır. Yukarıda, uzlaştırma kurulu tutanağının bir sayfasının fotokopisi görülmektedir. Kabul edilen bütün maddelerde «ittifakla» ibaresi bulunmaktadır. «İttifakla» kelimeleri klişede işaretlenmiştir. İttifakla karar alınmış olmasına rağmen, işverenler sendikası «ittifaka» da uymamıştır.

TOTSİS yeniden greve gidiyor

Devlet tiyatrosu mensuplarının memur oldukları, toplu pazarlık hakkından yararlanamıyacakları, işçi sendikası kuramıyacakları yolundaki iddiaların ne kadar boş olduğunu ispat eden bir olay, Devlet Tiyatrosu yöneticilerini birbirine katmıştır. Ankara'da Devlet Tiyatrosu yöneticileri manasız bir israrla görüşlerini savunurken, İstanbul'da opera sanatkârlarının devlet memuru sayılmıyacakları, işçi sendikası kurarak, toplu pazarlık hakkından ve toplu iş sözleşmelerinin teminatından faydalanabilecekleri tescil edilmiştir.

TOTSİS İSTANBUL'DA SÖZLEŞME YAPTI

Türkiye Opera ve Tiyatro Sanatkârları ve Yardımcı İşçileri Sendikası (TOTSİS) İstanbul Şubesi ile İstanbul Belediyesi arasında yapılan toplu iş sözleşmesinde, sözleşmenin «...**İstanbul Operasının oynandığı Dram Tiyatrosu ve İstanbul Belediye hudutları dahilinde işverence opera icrasına uygun görülen mütemmim, müteferri ve müştemilatla ilgili işyerleriyle, burada çalışanları**» kapsamına alacağı kararlaştırılmıştır.

İmtihan Kurulu'nda İşçiler Temsil Ediliyor :

Taraflar arasında yapılan sözleşmeye göre bir «**İmtihan Kurulu**» kurulmaktadır. İmtihan Kuruluna «...**işverenin muhtelif sanat kollarının yetkili şahıslarından olmak şartıyla seçeceği 5 kişi ile TOTSİS Sendikası'nın tayin edeceği 1 kişi**» dahil olacak ve Kurul, müesseselere alınacak sanatkârların imtihanını yapacaktır.

Devlet Tiyatrosundaki uygulamanın aksine, kurulacak olan bu İmtihan Kurulu, aynı zamanda «**sahneye konacak eserlerin seçimi; rol tevziatı işlerini yapmak ve yabancı sanatçı, rejisör, dekoratör, kostüm ressamı ve yetiştirici hocaların getirtilmesini ve seçimini kararlaştırmak**» yetkisine de sahip olacaktır.

ÇALIŞMA SAATLERİ VE FAZLA MESAİ ÜCRETLERİ :

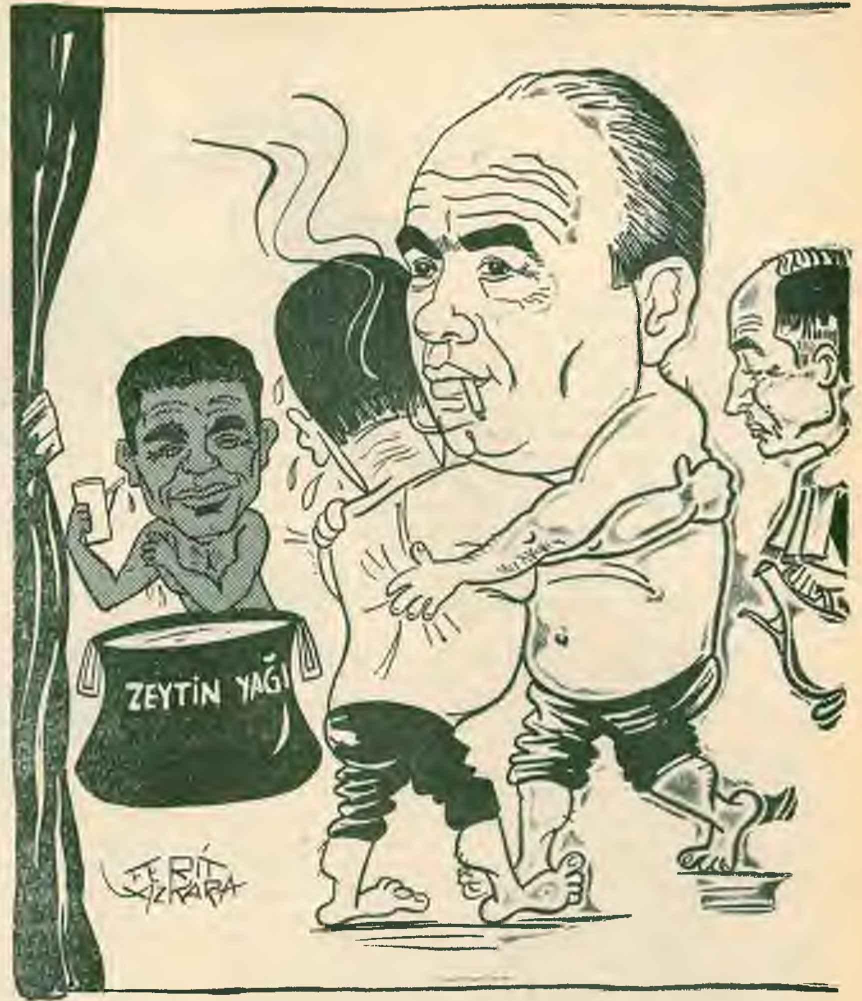
Toplu İş Sözleşmesinde işçilerin çalışma saatleri ve mesai dışı faaliyetleri de kesin hükme bağlanmış bulunmaktadır. İstanbul'da bundan böyle, sanatkârlar dışında kalan yardımcı işçiler günde 8, haftada 48 saat çalışacaklardır. Düne kadar bu işçiler, günde 18 saat çalıştırıldıkları halde fazla mesai ücretinden dahi yoksundular.

Sanatkârların çalışma saatleri ise şu şekilde tesbit edilmiştir :

«**Sanatkârlar her gün 10.00 — 13.00 ve 15.00 — 18.00 arasında çalışırlar. Haftada ayrıca 3 temsil günü öğleden sonra mesaisi yoktur. Bu çalışma 20.00 — 24.00 saatleri arasındaki gece temsilleri sırasında yapılıyor sayılır.**»

Toplu İş Sözleşmesine göre yukarda belirtilen saatler dışında çalıştırılan işçilere yevmiyeleri % 50 zamlı olarak ödenecektir.

Sözleşmede ayrıca, sendika üyelerinin ferdi veya toplu olarak iş saatleri dışında meslek haysiyetleri



Devlet Tiyatrosu sahnesinde iki aydır devam eden oyunun iki aktörü DEMİRSOY ve ADAL

İşçi - memur ayrımı ve işçi hakları

Yazan : Orhan APAYDIN

1961 Anayasası, sendika kurma, toplu sözleşme ve grev haklarını tanımak suretile işçi niteliğini taşıyan çalışanları ileri bir düzene kavuşturmuştur. İşçi niteliğindeki kamu hizmeti görevlileri de bu düzen içine alındıktan sonra, memur - işçi ayrımı, olağanüstü bir önem kazanmaktadır. Kamu hizmeti görevlisi, memur niteliğinde kabul olunursa, bu günki mevzuat çerçevesinde toplu sözleşme ve grev haklarından mahrum bir düzen içinde kalacak, işçi sayılırsa, Anayasa'nın deyimi ile «yaptığı işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamasına elverişli adaletli bir ücret elde etmek» için, mücadele imkânlarına sahip olacaktır.

Kamu hizmeti görevlilerinden kimler işçi niteliğini haizdir, kimler memur statüsü içinde bulunmaktadır? Bu problemin hallini siyasî iktidarların takdirine bıraktığımız anda, işçi niteliğini taşıyan yurttaşlara Anayasa'nın tanıdığı temel hakların, iktidarlar tarafından ortadan kaldırılabilmesi imkânını da kabul etmiş olacağız. Bu durum ise, Anayasa düzeni anlayışı ile kabili telif addedilemez. İşte Anayasa düzeni anlayışı ile telifi mümkün olmayan böyle bir durum, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu'nun uygulanmaya başlamasından sonra ortaya çıkmış bulunmaktadır. Gerçekten Anayasamızın 117 nci maddesinde yer alan «Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin, genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler memurlar eliyle görülür.» hükmünü dayanak olarak alan Devlet Memurları Kanunu, çalışanlardan kimlerin memur statüsü içine alınması gerektiği konusunun hallini kadroları düzenliyen idareye ve bunları onaylayan Parlâmentoya bırakmaktadır. Bu kanunun uygulanmasında Anayasa'ya aykırı şöyle bir durumla karşılaşmaktayız. işçi niteliğini siyasi iktidar tâyin etmektedir. Anayasada yer alan temel hakları ortadan kaldırmak temayülünde olan bir iktidar, özellikle devlet sektöründe çalışanları memur saymak sureti ile arzusunu pekâla yerine getirebilecektir. Bu sebeple konumuz herşeyden önce bir anayasa meselesidir ve bu yönü ile önemi aşikârdır.

Anayasamız, 42, 43, 44, 45 ve 46 ıncı maddelerin de genellikle çalışanların haklarından bahsetmektedir. Bu maddelerde kullanılan deyim «çalışanlar» dır. 46 ıncı maddenin ikinci fıkrasında, çalışan yurttaşlardan «İşçi niteliğini taşımayan kamu hizmeti görevlileri» ni yani memurları tefrik etmektedir. 47 nci maddede «işçi» deyimini kullanmakta ve bu suretle işçi yurttaşları, «İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlileri» nden ayırmaktadır. Demek oluyor ki, Anayasamıza göre kamu hizmeti görevlileri, «işçi niteliğini taşımayan» larla, yani memurlar ile, «işçiler» olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlileri kimlerdir? Anayasamız 117 inci maddesinde bunun da bir tanımlamasını yapıyor.

Bu maddede tesis olunan Genel Kurul'a göre memur :

Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin,

a) Genel İdare esaslarına (112, 113 ve 114 ncü maddelere) göre yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinden,

b) Aslî ve sürekli olanlarını ifa eden görevlilerdir. Bu iki şartı ihtiva etmeyen kamu hizmetlerini ifa edenleri ise, işçi niteliği taşıyan kamu hizmeti görevlisi olarak kabul etmek anayasamız esprisine uygun düşer.

Devletin aslî ve sürekli hizmetleri, hiçbir zaman fertler tarafından ifa edilemiyen ve âmme kudretinin veya hâkimiyetin istimaline dayanan klâsik âmme hizmetleridir. Anayasamız ,bu anlamdaki hizmetlerin memurlar eliyle görülmesini emrediyor.

Anayasamızın tesbit ettiği bu kesin ölçüler dışında, işçi niteliğini ve yurttaşlarımızdan hangilerinin, sendika kurma, toplu sözleşme ve grev haklarına sahip olduğunu tâyin yetkisi, hiçbir makam veya merci ait bulunmamaktadır. Buna aykırı davranışlar, Anayasa hükümlerini ihlâl anlamını taşır.

Bize cevap olarak denecektir ki, 274 sayılı Sendikalar Kanunu işçi tarifini vermektedir. Gerçekten Sendikalar Kanunu'nun 1 nci maddesi, bu kanun bakımmdan kimlerin işçi sayılacağını tespit etmektedir. Fakat, bu kanunun tarifi, ilmî esaslara ve Anayasamızın ölçülerine uygundur. Sendikalar Kanunu, işçi sıfatını yalnız bedenen, belirli ve geçici süre için çalışanlara hasreden Devlet Memurları Kanunu'nun 4/C maddesi ile tamamen zıt bir kutup teşkil etmektedir. Sendikalar Kanunu, işçiyi istihdam şekline göre tarif ediyor. Hizmet akdini esas alıyor. Bizim de görüşümüz işçi niteliğinde olanların kamu hizmeti görevi için istihdam edildikleri takdirde hizmet akdine bağlanmalarıdır. Zira, toplu sözleşme hakkının kullanılmasına başka türlü imkân yoktur. Devlet Memurları Kanunu'nun işçi niteliğindeki çalışanları statü hukukuna bağlamasının Anayasa'ya aykırı yönü de buradadır.

OLAYLAR

ile bağdaşan her türlü işi, işvereni haberdar etmek kaydıyla yapabilecekleri de belirtilmiştir.

Ankara İhtilafı ve TOTSİS'in Durumu :

TOTSİS'in Ankara'da 17 Kasım 1965 günü uygulamağa başladığı grev, 18 Kasım gecesi Milli Eğitim Bakanlığı'nda yapılan bir toplantıda, işverenin toplu sözleşme görüşmelerine başlamayı kabul etmesi üzerine ertelenmişti. Toplu sözleş-



Yakında yürürlüğe girecek olan Personel Kanunu hukukçuları bir hayli yoracak...

Türk - İş Hukuk Müşaviri Orhan Apaydın : «— AMANIN GELİYOR!»

me görüşmelerine 22 Kasım Pazartesi gününden itibaren başlanmışsa da, işverenin, ancak, Devlet Tiyatrosu'nda çalışan sanatkâr ve mütehassıs işçi dışındakileri işçi kabul ettiğini bildirmesi, sanatkâr ve mütehassıs işçilerin ise memur olduklarını, israrla ileri sürmesi sebebiyle, olumlu bir sonuç alınamamıştır. Manasız israrlarla, işçinin hak ve hürriyetlerinin kısıtlanmak istenmesi, sendikayı haklarını korumak gayesiyle tekrar greve itecek bir nitelik arzetmeğe başlamıştır.

Diğer yandan Türk-İş Yönetim Kurulu son toplantısında TOTSİS'-in durumunu gözden geçirmiş ve Türk işçi hareketinin, TOTSİS'i haklı dâvalarında sonuna kadar desteklemesini kararlaştırmıştır.

İzmit'te grev

İzmit'te Sümerbank — Mannesman Boru Fabrikası'nda 25 Kasım günü başlıyan Maden-İş grevi, tarafların halen bir anlaşmaya varamamaları sebebiyle devam etmektedir.

Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç ve Maden-İş Sendikası Başkanı Kemal Türkler'in Ankara'da Sanayi Bakanlığı nezdindeki temasları maalesef olumlu bir sonuç vermemiş ve işveren Maden-İş Sendikası'yla toplu pazarlık masasına oturmaya yanaşmamıştır.

Maden-İş yöneticileri, işçinin haklarının teminat altına alınabilmesi için, sonuna kadar mücadele edeceklerini ifade etmektedirler.

İstanbul'da feci bir iş kazası

24 Aralık Cuma günü İstanbul'da patlak veren üzücü bir iş kazası sonucunda 15 işçi fecî şekilde yanarak can vermiş, 9 işçi de ağır şekilde yaralanmışlardır.

Haliç'te, Kâğıthane yöresinde «Kayacan Şişe Cam Fabrikası»nın mazot kazanının patlaması, 15 ailenin ocağının sönmesine sebep olmuş, 15 aile babası, 1700 derece sıcaklıkta, ölümlerin en ıstıraplısıyla can vermişlerdir.

Hiçbir emniyet tedbirinin bulunmadığı, çalışma ruhsatı olmayan işyerindeki kazaya, mazot kazanının, güvenlik tedbiri alınmadan kaynakla onarılmak istenmesinin sebep olduğu anlaşılmıştır.

HİÇ BİR GÜVENLİK TEDBİRİ YOK

Fecî kazanın meydana geldiği işyerinde fennî muayene yapılmadığı ve işverenin çalışma ruhsatı olmadığı öğrenilmiştir. Öte yandan, bundan 20 ay önce işyerini teftiş eden çalışma müfettişlerinin, «işyerinde hiç bir iş güvenliği tedbirinin bulunmadığını» belirten bir tutanak düzenledikleri, işverenin müracaatı üzerine, gerekli emniyet tedbirlerinin alınması için kendisine üç ay mehil verildiği bildirilmektedir. Ancak bu mehil dolmuş, İstanbul'daki 14 bin işyerini teftişle görevli 13 iş müfettişi, «Kayacan Şişe ve Cam Fabrikası» na bir kez daha uğrayamamışlardır.

Fecî kazanın akabinde İstanbul'a hareket eden Çalışma Bakanı Ali Nailî Erdem ve Türk-İş İkinci Başkanı Hasan Türkay, olay yerinde incelemeler yapmışlardır. Olayla ilgili olarak bakanlıkça yapılan kovuşturmaya devam edilmektedir.





KORKUNÇ KAZA — İstanbul'da «Kayacan Şişe Cam Fabrikası» nda iş güvenliği tedbirlerinin alınmaması sonucunda meydana gelen kazada 15 işçimiz şehit olmuştur. Solda kavrularak ölenlerden birinin ayakkabısı, sağda ise diğer birinin cesedi arkadaşları tarafından taşınırken görülmektedir. Kazayla ilgili olarak Millet Meclisi Başkanı Ferruh Bozbeyli, Konfederasyonumuza şu telgrafı çekmiştir : «İstanbul'da Kağıthanede kurulu Kayacan Cam Fabrikasında vukua gelen infilak sonucu ölen işçilerimizin mensp oldukları Konfederasyonunuzla, ailelerine Millet Meclisi'nin taziyetlerinin iblağını rica ederim.»

İŞÇİLER SİGORTASIZ

Bir kısmı fecî kazada can veren işçilerin «geçici işçi» olarak çalıştırıldıkları ve yarısından çoğunun sigortasız olduğu, ancak kazadan sonra öğrenilebilmiştir.

OLAYDA CAN VERENLER

Fecî kazada yanarak can veren işçiler, şunlardır :

Hasan Aras, Muadil Sümer, Süleyman Sipahi, Rıza Demirtaş, Yusuf Karaaslan, İsmail Özer, İbrahim Karabulut, Ziya Bozkaya, Saffet Derya, Sefer Özalp, Mevlüt Kırım, M. Ali Korkmaz, Yüksel Güler, Salim Güney, Kemal Kaplan.

BİLİRKİŞİ KURULU

Olayla ilgili teknik incelemeyi yapmak üzere, Paşabahçe Şişe ve Cam Fabrikası personelinden üç kişilik bir bilirkişi kurulu meydana getirilmiştir. Kurul, patlamaya, fab rikada bir süredir düşük nitelikte mazot kullanılmasının sebep olduğu yolundaki bir ihbarı incelemektedir.



İNFİLÂK —— Zonguldak'da Kireçli Maden Ocağında meydana gelen grizu infilâkı sonunda 3 işçimiz yanarak, altısı da zehirlenerek ölmüşlerdir. Ölü sayısı ağır yaralılardan birinin sonradan vefat etmesiyle 10'a yükselmiştir. Resim şehitlerin cenaze töreni sırasında alınmıştır.

Kireçli'de gene grizu faciası oldu

Zonguldak'ta yeni bir grizu faciası daha meydana gelmiş ve 10 işçimizin ölümüyle sonuçlanmıştır. Kireçli Maden Ocağında 1 Aralık günü saat 11.30'da vukubulan grizu infilakında şehit olan işçilerimizin isimleri şunlardır :

Şaban Erdoğan, Selahattin Akar, Hasan Atalay, Ali Özcan, Şerafettin Akbulut, Mustafa Balcı, Bayram Yiğit, Nazım Siverek, Mustafa Balcı, Mustafa Aksoy.

İnfilakta ilk anda 3 işçimiz yanarak, altısı da zehirlenerek şehit olmuşlar, 9 işçimiz ise ağır yaralı olarak kurtarılabilmişlerdir. Ölü



SONU YOK MU? — Kireçli Maden Ocağındaki son grizu infilâkında 10 işçimiz şehit olmuştur. İş güvenliği tedbirlerinin alınmasındaki lakaydi, Türkiye'yi dünya ülkeleri içinde en fazla iş kazası olanlardan biri haline getirmiş bulunmaktadır. Bunun sonu alınmıyacak mıdır? İşyerlerinde alınacak iş güvenliği tedbirleri Uluslararası Çalışma Teşkilâtınca beynelmilel normlara bağlanmıştır. Bunlar dikkate alınmakta mıdır ? Alınmıyorsa sebepleri, alınmamışsa sorumluları açıklanmak gerekmez mi? Resimde Türk - İş Genel Sekreter Yaıdımcısı Muzaffer Sıranç, Kireçli'de şehit olanlardan birinin tabutunu taşırken görülmektedir.

sayısı ağır yaralılardan Mustafa Aksoy'un vefatı ile 10'a yükselmiştir.

Kazanın duyulmasını takiben Türk-İş Genel Sekreter Yardımcısı Muzaffer Sıranç Zonguldak'a gitmiş, yaralıları ziyaret ederek, Türk İş adına «geçmiş olsun» demiş ve kaza yerinde ilgililerle görüşerek, incelemeler yapmıştır.

Diğer yandan Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem ve bazı Zonguldak milletvekilleri de kaza yerine giderek, yetkililerle görüşmüşler ve kazanın nedenleri üzerinde durmuşlardır.

Maden İşletmesi yetkililerinin kaza ile ilgili raporu merakla beklenilmektedir.

Ölüme yakın insanlar

Ekmek mücadelesi yapanların ölüme en yakın oldukları yerlerden biri, muhakkak ki Zonguldak'tır. Kaderi kötüdür bu şehrin. İnsanları endişe içindedir. Ana, baba, karı çocuk merakla paydos zamanını bekler. Gidenlerin dönmeleriyle rahat nefes alınır, neşelenilir. Hatta gayri insani çalışma şartları, gayri âdil ücretler dahi unutulur...

Yaşlılık günlerini kan kusa kusa geçiren insanlar çoktur Zonguldak'ta. Bir köşede oturur bunlar. Bomboş geçen bir hayatın muhasebesini yaparlar. Kömüre dönmüş ciğerden başka ellerine, ne geçmiştir? Bunu düşünürler...

Zonguldak'da cenaze törenlerinin ayrı bir hususiyeti vardır. Ölülerin ardından sadece yakınları değil, herkes ağlar. Endişeli gözlerle, soran gözlerle, sıranın ne zaman kendilerine geleceğini tayine çalışırlar. Sadece kan kusanlar; onlar, «belki de ölenler daha talihliydi» derler.

Zonguldak ahalisi diğer şehirlerden talihlidir. Bakan görürler. Milletvekilleriyle sık sık konuşmak imkanı bulurlar, cenaze törenlerinde. Hummalı bir faaliyet vardır. Ölüler terkedilmiştir. İdareciler heyecan içindedir. Devlet büyükleri gene gelecek diye. Herkes yerini alır. Şehitler son bir kere daha anılır. İnsanlıktan çıkmış yaralılarla konuşulur. Sorumlular aranır. Bulunur... Hele idarecilerin gayreti gözleri yaşartır.

Kabahat ya ölende ya da grizu'dadır.

Bakanlar, Zonguldak'lılar, milletvekilleri, idareciler cenaze töreninden sonra birarada işitirler. Gazete müvezzii bağırır sokaklarda: «Yarınki... grizu infilakını yazıyor. Yüzlerce işçi hayatını kaybedecek...»

İşsizlik sigortası

Anayasa ve Kalkınma Plânının öngördüğü sosyal güvenlik konusunda alınması gerekli tedbirlerden en önemlisi sayılan «İşsizlik Sigortası» kanun tasarısı Hükümet tarafından hazırlanmış ve görüşü alınmak üzere Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonuna gönderilmiştir.

Bir süreden beri bu konuda çalışmalar yapmakta olan Türk-İş, tasarıyı çoğaltarak teşkilâtına ve İngilizceye tercüme ettirerek de Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonuna (ICFTU) yollamış, görüşlerini bildirmelerini istemiştir.

Bunun yanısıra, çeşitli ülkelerin işsizlik sigortası kanunları da Türk-İş tarafından incelenmekdir. Bu çalışmalar tamamlanıp, Türk-İş'e bağlı teşkilâtlar ve ICFTU'nun görüşleri de alındıktan sonra, hazırlanacak İşsizlik Sigortası tasarısı Türk-İş'in teklifi olarak Hükümete sunulacaktır.

Sendikacı Milletvekilleri

10 Ekim seçimlerinde Millet Meclisine yedi sendikacı milletvekili girmiştir. Bu sayfada sendikacı milletvekillerini tanıtıyoruz.



ENVER TURGUT

İzmir Milletvekili

1927 yılında Diyarbakır'ın Narlıca Köyünde doğmuştur. Enver Turgut Diyarba kır Belediyesinde, 1954 yılından itibaren Karayolları ve daha sonra Devlet Su İşleri'nin çeşitli bölümlerinde işçi olarak çalışmış ve sendikacı olarak vazife görmüş, Türkiye Tes-İş Federasyonu'nun Genel Sek reterliğine seçilmiştir.



HASAN TÜRKAY

Ankara Milletvekili

1923 yılında Aydos'ta doğmuştur. Camcı ustası olan Hasan Türkay 23 yıl Paşa bahçe Şişe ve Cam Fabrikası'nda işçi olarak çalışmıştır. 1947 yılında Şişe ve Cam İşçileri Sendikası'nı kuran Türkay, on yıl Cam Sendikası'nın başkanlığını yapmıştır. Halen Türk-İş Başkan Vekili olan Türkay, Çimse-İş Sendikası Başkanı da bulunmaktadır.



KAYA ÖZDEMİR

İstanbul Milletvekili

1931 yılında Sivas'ta doğmuştur. 1947 yılında Makina Kimya Endüstrisi Kurumu Kırıkkale Kuvvet Merkezi Fabrikasına işçi olarak girmiştir. 1950 yılın da Metal-İş Sendikası'nın ilk yönetim kurulunda sek reter olan Özdemir, 1954 yılından sonra başkan seçilmiş ve 1963 yılında Metal-İş Federasyonu başkan lığına getirilmiştir.



KEMAL NEBİOĞLU

Tekirdağ Milletvekili

1926 yılında Pazar'da doğmuştur. İş hayatına 1946 yılında otobüs biletçiliği ile başlıyan Nebioğlu İstanbul Oleyis Sendikası sekreterliği, İstanbul İşçi Sendikaları Birliği sekreterliği, İstanbul Oleyis Yönetim Kurulu üyeliği, TOĞİŞ Genel Sekreterliği, Oleyis genel sekreterliği görevlerinde bulunmuştur.



MUSTAFA ERTUĞRUL

İstanbul Milletvekili

1934 yılında Kayseri'de doğ muştur. İşçiliğe Kayseri Sümerbank Bez Fabrikasında başlıyan Ertuğrul, 10 yıl bu işte çalışmış ve da ha sonra sendikacılığa baş lamıştır. Mustafa Ertuğrul, dokuz yıl müddetle Kayseri Teksif Sendikası Başkanlığı yapmıştır.



RIZA KUAS

Ankara Milletvekili

1926 yılında Sakarya'da doğmuştur 1939 — 1940 yılında Cibali Tekel Fabrika sında işçiliğe başlıyan Ku as, tahsiline devam etmiş ve 1952 yılında Lastik-İş Sendikası Genel Başkanlığına getirilmiştir. Halen Türk-İş Yönetim Kurulu üyesi ve Lastik-İş Sendikası Genel Başkanı bulunmaktadır.



ŞABAN ERİK

Malatya Milletvekili

1926 yılında Edirne'de doğmuştur. 1956 yılında Kara yolları Teşkilâtına girmiş ve 1960 yılında «Türkiye Karayolları İşçileri Sendikası'nı kuran Erik, başkan lığa seçilmiştir. 1963 yılında Yol-İş Federasyonu genel sekreterliğine seçilmiş ve 1965 yılı Aralık ayına kadar bu görevde kalmıştır.

Bir kanun teklifi

Sendikacı Milletvekillerinden dördü Millet Meclisine, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 60 mcı maddesine bir fıkra ve kanuna bir madde eklenmesi için kanun teklifi yapmışlardır.

Ankara Milletvekili Hasan Türkay, İstanbul Milletvekili Kaya Özdemiroğlu, İstanbul Milletvekili Mustafa Ertuğrul ve İzmir Milletvekili Enver Turgut'un imzasını taşıyan kanun teklifi ve teklifin gerekçesi aşağıdadır.

KANUN TEKLİFİ

Madde 1 — 506 sayılı Sosyal Sigortalar kanununun 60 mcı maddesine bir fıkra eklenmiştir.

Madde 60 —

D) Mesailerinin tamamını yer altında ve yine mesailerinin tamamını 600 santigrat dereceli hararet karşısında toplam olarak 15 sene çalışmak suretiyle geçirmiş olanların yaşlılık aylığından yararlanma yaşı, kadın ise 50, erkek ise 55 yaşın dolmasıdır.

15 senenin hesabında her yıl 12 ay, her ay 30 gün üzerinden hesaplanmak suretiyle bulunur.

15 Senenin hesabında 1.3.1965 tarihinden evvel % 35 yıpranma payları gün sayıları sigortalının lehine nazara alınır.

Madde 2 — Bu kanun, yayımı tarihini takip eden ve 506 sayılı kanun gereğince Sosyal Sigortalar Kurumuna tevdi edilmekte olan, 3 yıllık prim belgelerinin devre başından itibaren uygulanır.

Yine 6900 sayılı kanunun 17 nci maddesine göre iş yerlerinde çalışırken 5 senesini ikmâl etmiş olup, evlenmek suretiyle işten ayrılan kadın işçilerimize çalıştığı müddetçe İşçi Sigortaları Kurumuna ödemiş olduğu ihtiyarlık primleri toptan geri ödeniyordu;

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bu hak kaldırılmıştır.

GEREKÇE

1 — Genel Gerekçe :

Toplumumuzda çalışan her kişinin gördüğü iş, kendi yararına olduğu kadar da toplum yararına sonuçlar yaratmaktadır. Ancak yapılan işlerin toplum bakımından önemi ve faydası derece, derece farklılıklar gösterir, örneğin yer altı servetlerinin değerlendirilmesi, genel menfaat yönünden başlı başına bir önem taşır. Özellikle sanayiin gelişmesi ve kalkınması hızının artmasında yer altı servetlerimizin değerlendirilmesinin büyük etkisi aşikârdır.

Yüzlerce metre yerin altından çok zahmetli emeklerle elde edilen maddelerin yer üstünde değerlendirilmesi de ayni derecede önemlidir. Bu değerlendirmeyi yapanlar yüksek hararet karşısında çalışmak suretiyle, normal yaşama güçlerinin bir kısmını yitirmekte ve nefislerinden feragat ederek kendilerini toplum yararına, bir anlamda, feda etmektedirler. Bu şartlar altında çalışanların, sosyal haklar bakımından, diğer normal ortamda çalışanlardan farklı bir statüye tabi tutulmaları, Anayasamızın esprisine uygun olduğu kadar, en tabii bir sosyal adalet anlayışının gereğidir. Toplum yararı için yaşama güçlerini yitirenlerin, yıpranmalarını kısmen olsun telâfi etmek, Devletin bir ödevidir. Bu kanun teklifi bu ödevin yerine getirilmesi amacı ile yapılmıştır.

Esasen 1950 senesinde yürürlüğe konan 5417 sayılı kanun ile 1954 tarihli ve 6391 sayılı kanun ve nihayet 6900 sayılı Kanun yer altında ve yüksek dereceli hararet karşısında çalışanlara % 35 (Günlük) «Yıpranma Payı» kabul etmekte idi, ancak bu kanunlardan ileri bir kanun olan 506 sayılı Kanunda bu hak kaldırılmıştır. Bunun gerekçesi ne olursa olsun âdilâne telâkki edilemez.

2 — Madde Gerekçesi

Genel gerekçede ileri sürülen sebeplerle, 506 sayılı kanunun 60 ncı maddesine (D) bendi eklenmektedir. Uygulamayı kolaylaştırmak için, 5 senelik yaşlılık farkının karşılığı olarak 15 sene yıpranmalı işlerde çalışmak esası konulmuştur.

1—) 6900 sayılı Kanunun 17. Maddesi Gerekçesi

Hiçbir gerekçeye dayanmadan senelerden beri verilen bu hakkın ortadan kaldırılmasının sehven yapılan bir hareket olduğuna inanarak, 506 sayılı Kanuna bir madde ilavesi ile, işverenin ve işçinin ödemiş olduğu ihtiyarlık primlerinin 5 senesini ikmâl etmiş ve evlenmek suretiyle işinden ayrılan kadın işçilere tekrar ödenmesi ile, yapılan bir haksızlık giderilmiş olacaktır.

Grevler ve kaybolan işgücü

Yazan :

Kutay AKSEL

Kapaktaki konu

Son günlerde, Anayasa ile işçilere tanınan grev hakkına göz diken bazı çev reler, grev hakkını kötülemek için akla hayale gelmeyecek iddialarda bulunmaktadırlar. Aşağıdaki yazı, yurdumuzda grevlerle kaybolan işgünlerinin, işsizlik ve iş kazaları ile kaybolan işgünlerini oran lamaktadır.

Ayrıca, dünyanın çeşitli ülkeleriyle yurdumuzda grevlerle kaybolan işgünle rinin arka kapağımızda gördüğünüz oranlaması da herhalde biraz düşündürücü olacaktır.

Dünyanın her yerinde grev ler, kamu oyunun ilgisini çekerler. Bunun nedenini grev hareketinin bünyesinde aramak gereklidir. Bir işyerinde sendika, işi tatil eder, istihsal durur, taraflar görüşlerini kamu oyuna ak settirirler, ve bütün dikkatler, bu hadiseye çevrilir. Gazeteler grevlere geniş yer verir, radyolar bu haberleri halka duyurur.

Çalışma düzeninde, sonuçları bakımından grevlerden çok daha önemli olmasına rağmen, pek faz la dikkati çekmediği için, kamu oyunun üzerinde durmadığı diğer bir hadise daha vardır: Toplu iş sözleşmeleri. Toplu iş sözleşmeleri, tarafların anlaşmaları ile, binlerce iş yerinde; ücretleri, sosyal yardımları ve diğer çalışma şartlarını tesbit ederken, çok kere kamu oyunun bundan haberi olmaz, olsa da grev ler kadar dikkati çekmez.

Grevlerle, toplu iş sözleşmelerinin yurdumuzdaki kısa uygulama sı, kamu oyu bakımından yukarıda belirtilenleri doğrulamaktadır. Özellikle, düzenin çok yeni olması yüzünden, grevler, kamu oyunu uzun zaman işgal etmiş, toplu iş söz leşmeleri ise yeteri kadar ilgi toplamamıştır. Türk sendikacılığı, ka nunlar çıkmadan önce bazı çevrelerde beliren ve «grevlerin memleket ekonomisini uçuruma sürükleyeceği» iddia ve propagandaların aksine, ilk devreyi başarı ile geride bırakmış ve ikinci, üçüncü devre toplu iş sözleşmelerine geçmiştir. Bu dönemlerde, Türk sendikacılığı yüklendiği sorumluluğa uygun hareket etmiştir.

Kanunların yürürlüğe girdiği 24 Temmuz 1963 tarihinden bu yana, 7 Aralık 1965 tarihi itibariyle, yurdumuzda 10.987 işçiyi kapsayan 120 grev hareketine karşı, 6432 işyerinde 533979 işçiyi kapsayan 1690 toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.

Grevlerin büyük bir kısmının, ilk devre toplu görüşmelerinin yaygın olduğu 1964 yılı içinde yapıldığını görmekteyiz. 1963 yılında 8, 1964 yılında 78 ve 1965 yılında 34 grev olmuştur. Bu grevlerin sonucunda, Türk ekonomisi, toplam ola rak 330.870 işgünü kaybetmiştir.

★

Çeşitli Ülkelerde İşgücü

Türkiye 13.100.00
Yunanistan 3.638.601
Belçika 3.694.400
Fas 3.254.379
Kanada 6.658.000
İngiltere 23.213.404
Almanya 26.993.000
Hindistan 188.675.00
Fransa 19.910.000
İtalya 20.1134.000
A.B.D. 75.712.000

Bu kayıp ilk bakışta büyük bir yekûn olarak görünmektedir. Ancak, Türk ekonomisinin aynı süre içinde, 1 milyar 200 milyon işgününü işsizlik ve 3.400.000 işgününü de iş kazaları sebebiyle kaybettiğini göz önüne alırsak, grevler dolayısıyla kaybedilen işgünü yekûnunun, sadece % 0.027 olduğu ortaya çıkar.

Yıllar itibariyle, 1963 yılı içinde 19.459 işgünü grevler dolayısıyla kaybolmuştur. Aynı yıl içinde, işsizlik sebebiyle, 450 milyon işgünü ve iş kazaları sebebiyle de 900.000 işgünü; 1964 senesinde grevlerle 238.411 işgünü, işsizlikle 390 milyon ve iş kazaları ile de 1.100.000 işgünü kaybolmuştur. 1965 yılının bilânçosunda ise, grevler yüzünden 73.009 işgününe karşı, işsizlik ve iş kazaları dolayısıyla 362 milyon işgünü kaybı görülmektedir.

Çeşitli sebepler yüzünden kaybolan bu işgünlerini daha açık olarak ifade edebilmek için, bir yıl da yurdumuzda yaratılan toplam iş günü ile bunların karşılaştırmasını yapalım :

1963 yılında, işsizlik yüzünden, yurdumuzda, o yıl içinde yaratılan toplam işgününün % 11.4 ü kaybolurken, grevler dolayısıyla sadece % 0.0005 işgünü yok olmuştur. 1964 yılında, (grevlerin en yaygın olduğu sene) toplam işgünümüzün % 9.7 si işsizlik ve % 0.006 gibi çok küçük bir kısmı da, grevler yüzünden âtıl kalmıştır. 1965 yılında da bu fark gene çok büyük olmuş ve işsizlik, toplam işgünümüzün % 8.6 sını, grevler ise sadece % 0.001'ini kaybettirmiştir. Ayrıca, son üç yıl içinde ortalama olarak da, grevler yüzünden kaybolan işgünlerinin 25 katı, iş kazaları dolayısıyla heba olmuştur.

Diğer taraftan, grevlerin mey dana geldiği işyerlerinde, grevden sonra, verimliliğin arttığı görülmektedir. Bu verim artışı, grevin süresi ve gidişatına göre değişik oranlarda olmaktadır. Anlaşma olduktan bir süre sonra, işçinin üretimi eski normal haline dönmektedir. Bu sebepten grevler dolayısıyla kaybolan işgününün üretime etkisini kesin bir şekilde değerlendirmeğe imkân olmamaktadır. Ancak, grevlerin iktisadî kalkınmaya menfi bir tesirleri olmadığı da ortadadır. Zira grevler dolayısıyla kaybolan işgünü ve bunun sonuçları iktisadî kalkınmada hissedilemiyecek derecede düşüktür. Grevler, kaybolan işgünü ve iktisadî kalkınma konusunda dünyanın çeşitli ülkelerinde araştırmalar yapan Ekonomist H. Stein ile Prof. E. Denison, yayınladıkları **«Yüksek İstihdam ve İktisadî Kalkınma»** isimli kitapta da bu durumu açıkça belirterek, kalkınmaya menfi olarak tesir eden işgünü kaybı nedenlerini şu şekilde sıralamaktadır: İşsizlik, iş kazaları ve hastalık, gizli işsizlik, sınaî istihdamda mevsimlik değişmeler, suç yüzünden hapiste bulunanlar ve en son olarak da grevler.

Görülüyor ki, yurdumuzda sosyal adaletin gerçekleştirilmesinde büyük rol oynamakta olan grevler, ekonomik yapı içinde zarar unsuru olmamaktadırlar.

Demokratik toplumlarda kamu oyu, menfaatleri bir olmayan işçi, işveren ve belirli diğer grupların fikirlerinden meydana gelir. Bu sebepten kamu oyunun grevler hakkında çeşitli görüşlere sahip olması tabiidir. Ancak, bu değişik görüş lerin toplu pazarlık ve grev yapma hakkının, demokratik ve hür toplumların ayrılmaz bir parçası olduğu noktasında birleşmesi gereklidir.

Kıbrıs Dâvamız

Birleşmiş Milletler Siyasi Komisyonu, 17 Aralık gecesi 32 Afrika ülkesiyle Yugoslavya'nın Kıbrıs konusunda verdiği karar tasarısını, 6 aleyhte, 51 çekimser oya karşı 47 oy ile kabul etmiştir. Tamamen aleyhimizde olan «tavsiye karar» Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nca da onaylanmıştır.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda, karar tasarısı oya konulmadan önce yapılan konuşmada, uluslararası andlaşmaları hiçe sayan bu karar tasarısının tavsiyelerine Türkiye'nin uymayacağı, uluslararası andlaşmaları dolambaçlı yollardan iptal etmeğe çalışmanın ilerisi için tehlikeli olacağı ve bu nitelikteki bir kararın Kıbrıs sorununun barışçı yollardan çözümüne yardımcı olamıyacağı kesinlikle ifade edilmiştir. Kararın lehinde oy kullanan devletlerin, Kıbrıs arabulucusu Plaza nın raporunu ve Kıbrıs Hükümeti'nin verdiği muhtırayı dikkate alarak, «hükümranlık», «bağımsızlık» gibi kelimelerin cazibesine kapılarak hareket ettikleri, Kıbrıs sorununun özelliklerini bilmeksizin oy kullandıkları anlaşılmaktadır. Türkiye, kararın «..hakka, hukuka, uluslararası andlaşmalara aykırı» olduğunu, «tatbik kabiliyeti olmadığını» belirtmiş bulunmaktadır.

Diğer yandan Türk-İş, Kıbrıs Türk İşçi Sendikaları Federasyonu Genel Sekreteri Necati Taşkın'a bir telgraf çekerek, «haklı dâvâmızda; Türk işçisinin sonuna kadar mücadele etmeğe kararlı olduğunu» ifade etmiştir.

Beslenme ve asgari ücret

Yazan :

Doç. Dr. Osman N. KOÇTÜRK

İşçilerimiz ile işverenlerimizin üzerinde tam bir mutabakata varamadıkları hususlardan biri de «asgari ücret» konusudur. Anayasamız «Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli, adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır.» hükmünü getirirken «İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi» çalışanlara, adil, insanca yaşamalarına yetecek şekilde bir asgari ücret tesbitini öngörmüş ve bu beyannameye imza koyan devletlerin çoğu tarafından, yukarıda açıklanan ilkelere uygun olarak bir asgari ücret tâyin edilmiştir. Memleketimizde bu mesele, henüz istenilen şekilde çözümlenememiştir. Milli Prodüktivite Merkezi tarafından düzenlenen "Türkiyede İşçi Ücretleri,, seminerinde işçi ve işverenlerin konuyu çeşitli açılardan ele alarak tartıştıklarını ve belirli bir çözüm yolu bulunamadığını görüyoruz. Bu gün Türkiyemizde, yiyecek ve diğer ihtiyaç maddelerinin fiyatları hızla artmaktadır. İşçi ücretlerinin de, son bir kaç yıl içinde bir miktar artırıldığı bilinmektedir. Ancak ücret artışı ile ihtiyaç maddeleri fiyat artışının yekdiğerine muvazi ve yukarıda açıklanan Anayasa hükmünü koruyucu bir nitelikte olup olmadığını tetkik ve bu tetkike dayanarak bir iddiada bulunmak gayet güç bir iştir.

Nitekim bu imkânsızlık ve güçlük Türk - İş yöneticileri tarafından da hissedilmiş ve Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç durumu açık olarak ifade etmiş olmak için;

— Biz, Türkiye'de her devirde geçim endeksleri ile ücretlerin aynı paralelde olmadığını iddia ediyoruz. Çünki ücretin bir başlangıcı yoktur. Geçim endeksi ile ücretin bir paralelde seyretmesi için, işçinin geçimini sağlayacak bir asgari ücretin kabulü lâzımdır. Eğer 1950 yılında bir işçinin aldığı ücret o işçinin geçimini sağlayacak olsaydı 1960 yılında rahatlıkla bir mukayese yapılırdı. Bu refah seviyesinin de bu şekilde değil hakikatte şu şekilde olması icap ettiği iddia edilirdi.

şeklinde konuşmuş ve dolayısıyla, bir asgari ücret tâyin ve tesbit edilmezse, bu günki şartların 1980 yılı şartları ile de kıyaslanamayacağı gerçeğini ortaya koymuştur. (2) Asgari ücretin tesbiti, işçi ve işveren ilişkileri yanında, prodüktivite ve verime de etki yaparak, şartların, toplum yararına gelişmesine etkili olacağından, kalkınma çabası içinde olan Türkiyemizde, önemli bir konu haline gelmiş bulunuyor. Bundan dolayı biz, asgari ücret tesbitinde, temel ihtiyaçlardan biri olan besin ve beslenme ihtiyacının, yurdumuz gerçeklerine uygun bir şekilde yerini belirtmek ve bunun prodüktivite ile ilişkilerine de kısaca değinmek istiyoruz.

Besin ve Beslenme İhtiyacı :

İnsanın ihtiyaçları arasında besin ve beslenme başta gelmekte ve diğer ihtiyaçlarına nazaran öncelik taşımaktadır. İnsanın ve özellikle fizik güçlerini değerlendirmek suretiyle çalışanların, her gün yaşantılarının devamını sağlayacak miktar ve nitelikte yiyecek tedarik ettikten başka, gördükleri işin icaplarına uygun ve bunu karşılayacak miktarda ek besin maddeleri ile beslenmeleri gerekmektedir. Giyim, barınma, eğlence gibi ihtiyaçlardan, bir hududu aşmama kaydı ile, bazı kısıntılar yapılabilirse de, besin ve beslenme ihtiyacının karşılanmasında, aynı davranışa uymak mümkün değildir. Eskiyen bir cekedi yamayıp bir süre daha kullanmak insan sağlığına direkt bir etki yapmadığı halde, yaşantılarımızın devamı ve görülen işin sebep olduğu kalori harcamalarının karşılanması için almamız iktiza eden besin maddelerinden kısıntı yaptığımız takdirde, öncelikle iş veriminin düştüğünü ve daha sonra da,, şahsın sağlığının bozulduğunu ve ölümle sonuçlanan olayların ortaya çıktığını görüyoruz. İşçinin sağlığı ve iş verimi ile böylesine ilgili olan bir ihtiyacın, asgari ücret tayin edilirken, öncelikle ele alınması gerekeceğinde kimsenin şüphesi yoktur.

Türkiyemizde henüz bir işçinin optimal veya minimal besin ihtiyacının ne olabileceğini gösteren temel araştırmalar yapılmamıştır. Türk standartlar Enstitüsü Türk - İş'in müracaatı üzerine, bu konuyu incelemek için bazı hazırlıklara girişmiş bulunuyor.

Orta Doğu Teknik Üniversitesi araştırıcılarının, asgari ücreti tesbit amacı ile yaptıkları bir çalışmada yalnız yiyecek ihtiyacının karşılanabilmesi için günde 15 T.L.'na ihtiyaç olacağı tesbit edilmiştir. Ankara Profesyonel Futbolcular Sendikası adına yapılan bir araştırmada, günde, 3800 kalorilik bir rasyona göre beslenecek bir futbolcunun 20 T. L. harcaması gerektiği hesaplanmıştır. (3)

Bu araştırmaların teferruatına vakıf bulunmamakla beraber, işçinin, beslenme şartları içinde harcaması gereken günlük paranın, 10 T.L.'ndan aşağı olmayacağına, biz de inanıyoruz .

Ters Davranışlar

Hal böyle iken, Bakanlıklararası Prodüktivite Merkezinin, Çalışma Bakanlığından aldığı bilgilere dayalı olarak hazırladığı ve komisyonlarca tesbit edilen asgari ücretlerin, tarım iş kolunda 550 - 1000 kuruş arasında değiştiğini, kara taşıtmacılığı, enerji sanayii, fırın, değirmen ve benzeri işkollarında da, durumun, birkaç lira farkla, aynı olduğunu görüyoruz. (4)

Diğer yandan işveren çevrelerinde, işçinin, bu ücret karşılığı çalışmasının devamını ve hattâ ücretin, arz ve talebe göre ayarlanarak daha da düşürülmesini arzulayan ve bu suretle sosyal düzenin sağlanacağını düşünenler vardır. Bunlar bir motorun yakıtı olmadığı zaman bile çalıştırılmasının mümkün olacağını zanneden nikbin kişilerdir. Almadan vermek tanrıya has bir özellik olduğuna göre, işçinin, yemeden ve içmeden çalışmasını istemek, onu, imkânları dışında zorlamak olur. Parçabaşı iş anlayışı içinde bu hatanın tekrarlandığını ve Zonguldak'da işçinin

10 ton kömür çıkarmadığı takdirde, ücret artışından faydalandırılmadığı bilinmektedir. Bu miktar kömürü çıkarabilmek için, işçinin ekseriya 14 saat çalışması gerekmektedir. Yetersiz beslenme koşulları içinde insanın çalışmaya zorlanmasının doğuracağı sonuçlar ise, bu dergide, bir kaç sayı önce açıklanmıştır. (5)

İşçinin kendi karnını bile doyurması için kafi gelmeyecek bir ücret karşılığı çalıştırılması gerçekte, işçi için ne kadar zararlı oluyorsa, verimin düşmesi bakımından işveren ve işçi sağlığı ile milli prodüktivite bakımından da devlet ve toplum için, o derece zararlı olmaktadır. Bu ters davranışların bir noktada durdurulması ve bir yönü ile işçinin yaşama ve beslenme şartları düzenlenirken, milli iş gücünün maksimal seviyeye ulaştırılması, milli prodüktivitenin de artırılması gerekmektedir.

Elimizde asgari beslenme standardı olmadan, asgari ücretleri tâyin edemeyiz.

Diğer Toplumlar

Bir çok ileri ve geri kalmış toplum, bir insanın bir günde alması gereken besin miktarını, gıda maddeleri veya besin yapıtaşları cinsinden ifade eden standartlar hazırlamışlardır. Bu minimal standartlara, işkollarının ve yapılan işin gerektirdiği ekstra besin ihtiyacı katılınca, çeşitli işkollarında, işçiye sağlanacak yiyeceğin miktarı ve dolayısıyla maliyeti ortaya çıkar.

İkinci Dünya Harbinden sonra insan gücünü en üstün seviyeye ulaştırarak, bu gün vardığı üstün ekonomik ortama ulaşmayı gaye edinmiş olan Birleşik Amerika, Milli Araştırmalar Konseyi tarafından hazırlanan bir standarda uyarak işçinin günlük kalori ihtiyacını dört gurup altında mütalaa etmişti. (6)

(a) — Çok ağır çalışma şartları altında bulunan işçilere günde 5500 kalori;

(b) — Kömür ve maden ocaklarında çalışan işiçlere günde 4500 - 5500 kalori;

(c) — Marangozluk, petrol, cam. gemi inşaatı v.s. işkollarında çalışan işçilere günde 3000 - 4500 kalori;

(d) — Gıda, tütün, tekstil, matbaa, deri, kauçuk endüstrisi ve benzerlerinde çalışanlara günde 3000 veya daha az kalori

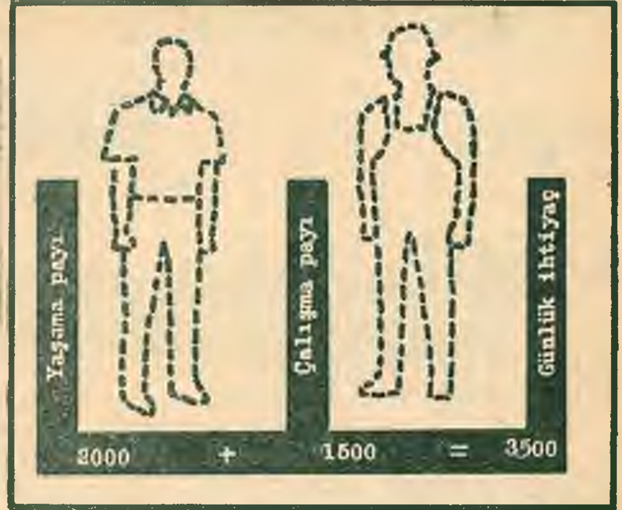
sağlanmasını öngören bu standart, daha sonraki tarihlerde, icaplara göre geliştirilmiş ve kaloriden başka, protein, mineral maddeler ve vitaminler de standarda dahil edilmiştir. Hindistan'da bile bir insanın bir günlük besin ihtiyacını gösteren standartlar hazırlanmıştır. Güney Afrika Birliği bir endüstri ülkesi olarak bu konuda örnekler vermiştir.

... ve Türkiyemiz

Türkiyemize gelince, henüz böyle bir çalışmanın yapılamadığını ve işçinin sağlığı ile iş verimini, toplum ve işveren lehine koruyacak asgari besin ihtiyacı standardının hazırlanmadığını görüyoruz. Mevcut düzen içinde çeşitli standartların hazırlanması görevi, Türk Standartlar Enstitüsüne verilmiştir. Bu müessese, tarafsız bir kuruluş olması ve gene tarafsız ilim adamlarını işin icaplarına uygun bir kadro halinde toplayarak çalışma olanağına sahip bulunması yüzünden, asgari ücret gibi hassas bir konuda, lüzumlu araştırmaları yapması gereken tek kuruluş olarak karşımıza çıkıyor. Beri yandan Türk Standartlar Enstitüsü'nce hazırlanacak olan minimal besin standartları ele alınarak, Milli Prodüktivite Merkezi tarafından, çeşitli işkollarında, işçinin, en prodüktif ölçülere göre çalıştırılabilmesi için sağlanması gereken besin ihtiyacı hesaplanabilir.

Bu tarafsız kanunî kuruluşlar hizmetlerini yapmakta gecikecek olurlarsa, işçi ve işverenlerin seminerlerde karşılıklı konuşturulmaları, ilim adamlarımızın nazari ücret teorileri üzerine konferanslar vermeleri ve hattâ toplu sözleşme masalarında ortaya çıkan anlaşmazlıkların grevler ve lokavtlarla sonuçlanması olaylarının, ardı arkası alınmayacak ve işçilerin yaşama ve beslenme şartları da bir türlü düzenlenemeyecektir.

Beslenme ihtiyacı tesbit edildikten sonra barınma, ısınma, aydınlanma, dinlenme ve eğlenme gibi ihtiyaçlar için sarfı icap eden para miktarı da, benzer araştırmalar ile bitaraf kuruluşlara tesbit ettirilecek olursa, asgari ücretin bütün unsurları ortaya konmuş olur. Bu suretle Anayasanın ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin, insana tanıdığı haklardan,işçilerimizin de yararlanması mümkün bir hale gelir. Asgari ücretlerin tesbiti, yalnız işçilerimiz için faydalı olmakla kalmayacak, işverimi artacağından işveren ve milli prodüktivite yükseleceğinden toplum, bu mutlu olayın sonuçlarından payını alacaktır.



Bir işçinin günlük kalori ihtiyacı, yaşama payı ile, çalışmak için sarfedceeği kalorinin toplamından ibarettir. Asgari ücret tayin edilirken, yaşama payı; işkolları ücretleri tayin edilirken de çalışma şeklinin gerektirdiği besin ve beslenme ihtiyacı esas kabul edilebilir. Ancak asgari ücretin hesaplanmasında, yaşama payının biraz üstünde bir seviyenin taban kabulü daha doğru bir yol olur.

---

(1) Türkiye'de İşçi Ücretleri Semineri, Türkiye'de Asgari Ücretler, Muvaffak Sami Onat, Termal Otel ,Millî Prodüktivite Merkezi, Ankara 1965

(2) Ücret Politikası, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No. 43 Ankara 1965

(3) Güney Tamer, Beslenme ve Sporcu, Yön Dergisi, Sayı 136, 5 Kasım 1965

(4) Türkiye'de Asgari Ücretler, Bakanlıklararası Prodüktivite Merkezi, Ankara 1964

(5) Koçtürk, Osman N., İşçi Ücretleri ve Yiyecek Fiyatları, Türk-İş Dergisi, Sayı 33, Kasım 1965

(6) ILO, Nutrition in Industry, Montreal 1946

Hükûmetler yurt dışındaki işçilerine sahip çıkmalı

Günümüz Avrupası'nın geçirmekte olduğu en önemli değişikliği, işçi kitlelerinin devamlı şekilde fakir bölgelerden, zengin bölgelere göç etmeleri teşkil etmektedir.

Avrupa ülkeleri, ekonomilerinde meydana gelen sürekli gelişme yüzünden bugün dört milyon yabancı işçiyi çalıştırmaktadırlar. Sadece Batı Almanya'da 1 milyondan fazla yabancı işçi bulunmaktadır.

Fransa'da 1,5 milyon, İngiltere'de de 800,000 işçi bu ülkelerin ekonomilerine hizmet ediyor.

İsviçre'de çalışan her üç işçiden birini yabancılar teşkil etmektedir. Belçika'da da durum farklı değildir. Halen Batı Avrupa'da bulunan Türk işçilerinin sayısı ise 200,000'dir.

Uluslararası hür sendikacılık aleminin, bugün karşı karşıya bulunduğu en önemli meselelerden biri budur. Yabancı işçiler bazı sosyal problemlerin doğmasına sebep olmaktadırlar; bunların dertleri vardır. Sendikacılar, uluslararası alanda, işbirliği yaparak yabancı işçilerin hak ve menfaatlerinin korunmasına, dertlerinin halledilmesine nasıl yardımcı olabileceklerdir?

Bu konuda, ICFTU Avrupa Bölgesel Teşkilatı Genel Sekreteri Walter Schevenels, bakınız, ne diyor?

Türk-İş'in, Uluslararası İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilâtı (OECD) ile işbirliği halinde yürütmekte olduğu eğitim seminerlerinden birine, konferansçı olarak katılan Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Avrupa Bölgesel Teşkilâtı (ERO) Genel Sekreteri Walter Schevenels, **Avrupa'daki Türk işçilerinin problemleriyle yakından ilgileniyoruz.»** demiştir.

DERTLER MÜŞTEREKEN ELE ALINMALI

Walter Schevenels'in kanaatine göre, Avrupa'daki yabancı işçilerin dert ve dileklerinin tesbiti ve bunların halli için gerekli tedbirlerin alınabilmesi, müşterek gayret sarfetmeyi gerektirmektedir.

Schevenels, «... **sorumluluk tek taraflı mütalaa edilemez; ortaktır. Ortada işçi hakları, menfaatleri, dert ve dilekleri vardır. Bunların halli için sıkı bir işbirliği yapılması gereklidir. Avrupa sendikacılığını temsil eden ICFTU Avrupa Bölgesel Teşkilâtı (ERO) olsun, yabancı işçilerin çalıştıkları memleketlerin milli sendikacılık merkezleri olsun, işçi hak ve menfaatlerinin korunmasında sorumluluk ortaktır»** demiştir.

BÜYÜK PROBLEM : LİSAN

Avrupa'daki yabancı işçilerin, en fazla, gittikleri ülkelerin hayat tarzına uymakta güçlük çektiklerini belirten ERO Genel Sekreteri, sendikaların çalışması ile dertlerin pek çoğunun halledilebileceğine işaret etmiştir. Bu konuda Avrupa Konseyi Yabancı İşçiler Komisyonuna çeşitli müracaatları olduğunu ve çeşitli toplantılarda, meselelerin nedenlerinin tesbit edildiğini belirten Genel Sekreter Schevenels'e göre, ilk olarak ele alınması icabeden konu lisan problemidir. Schevenels, «... **yabancı işçilerin çalışmakta oldukları ülkenin lisanını bilmemesi, bir moral çöküntüsü yaratmakla kalmıyor, aynı zamanda, iş kazalarını arttırıcı bir faktör olarak da karşımıza çıkıyor.»** demiştir. İşçilerin, hiç olmazsa, kullandıkları makina, âlet ve malzemelerin isimlerini öğrenmeleri gerektiğini belirten Walter Schevenels, 50—100 kelimelik bir yabancı dil hazinesinin dahi, işçinin günlük hayatını daha renkli bir hale sokabileceği iddiasındadır.

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

İŞÇİYE İZİNLİ OLDUĞU SÜRE İÇİN ÇOCUK ZAMMI VERİLMESİ HAKKINDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HÜKMÜ

Madde : 3, Bend 1 — Fıkra 3 :

Hizmet akdinde düzenlenmiyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Mahkeme kararı

«Toplu iş sözleşmesine çocuk zammı için (fiilî çalışma şartı) konulmamış olması itibariyle, tarafların mezuniyet halinde dahi çocuk zammı verilmesini kararlaştırmış sayılmaları gerekir. İş dâvalarına bakmağa yetkili Adana 1. Asliye Hukuk Mahkemesi, Esas No. 1965/133; Karar No. 1965/302, 18.11.1965»

KARARIN GEREKÇESİ

«**İddia, Savunma İnceleme :** 15.7.1965 tarihli davâ dilekçesine göre dâvâcı vekili 29.3.1965 tarihinde mezun olup, 27.5.1965 tarihine kadar mezun kalan ve bu tarihte işbaşı yapmış bulunan dâvâcı sendikaya mensup Durmuş Umay'ın işe başladığından, 10 lira üzerinden bir aylık beher çocuğu için 50 lira çocuk zammının verilmemiş olması hasebiyle işyerinden tahsiline ve yargılama giderleri ile avukatlık parasının dâvâlı, işyerine yükletilmesine karar verilmesini istemiştir .

Dâvâlı idare vekili 31.7.1965 tarihli dilekçesinde adı geçen işçinin sözü edilen tarihler arasında hasta olup, bilfiil çalışmamış olması hasebiyle çocuk zammının verilemiyeceğini savunmuştur.

1 — Sözü edilen tarihler arasında sendikaya mensup işçinin raporlu olduğu ibraz edilen 9.4.1965 tarihli raporla tesbit edilmiştir.

2 — İdarenin 29 Mayıs 1965 tarihli tasdikli yazısında Nisan 1965 tarihinde sendikaya mensup işçi raporlu olması hasebiyle kendisine ücret ödenmemiş olmasından dolayı çocuk zammı verilmiyeceği hususunda cevaben bildirildiği anlaşılmıştır. .

a) Getirilen ve incelenen taraflar arasındakî toplu iş sözleşmesinin 69. maddesine göre işçilerin 4598 sayılı kanunda tâyin edilmiş bulunan esaslara kıyasen her çocuk için, ayda 10 lira, gündeliğinden ayrı olarak, çocuk zammı verileceği hususu kararlaştırılmıştır Bu itibarla dâvacı çocuk zammı istemeye haklı görülmüştür.

b) Toplu İş Sözleşmesine göre işyerinde çalışan işçiye raporlu olduğu zaman ücret ve sosyal yardım olarak çocuk zammı verilmiyeceğine dair bir kayda rastlanmamıştır.

c) Bu sebeple işçi ücretini alsın almasın sendikanın bu yolda dâva açmaya hakkı vardır. Çünkü bu bir düzen meselesidir. Bu sebeple bu neticeye etkisi olmadığından ücretin tahsil edilip edilmediği, alınıp alınmadığı hususunun araştırılmasına lüzum görülmemiştir.

Tarafların iddia ve savunmaları ve yapılan inceleme özetle yukarıda açıklanmıştır. Verilen yetkiye binaen iş mahkemesi sıfatiyle ve İş Kanununun 78. maddesi kaldırılmış olduğundan temsilciler alınmaksızın yapılan açık duruşma sonunda :

Yukarıda gösterilen gerekçelere, raporlu olduğu zaman işçiye ücret ve sosyal yardımlar yapılamayacağı hususunda dâvalı tarafın dayandığı kanun ve toplu sözleşmede bir hüküm bulunmadığına, sendikanın bu hususta dava açmaya yetkisi bulunduğuna, iddia ve yargılama safahatı ve sözü edilen belgeler münderecatiyle sübut erdiğine, toplu sözleşmenin 68. maddesinde işçiler bilfiil çalışan günlere münhasır olmak kaydıyla gündeliğinden ayrı olarak günde iki lira yemek bedeli verilmesi hususunu derpiş ederek yemek bedeli için (fiili olarak çalışmak) şartını koymuş iken onu takip eden çocuk parası hususundaki 69. maddeye göre (fiili çalışma şartı konulmamış) olması itibariyle tarafların çocuk zammı için mezuniyet halinde dahi çocuk zammı verilmesini kararlaştırmış sayılması gerekeceğine binaen savunmanın reddiyle isteğin kabulüne ve bu

itibarla sözü edilen ay için dâvacı sendikaya mensup işçi Durmuş Umay'a bir çocuk için 10 lira hesabiyle beş çocuk zammı 50 liranın alınarak adı geçen sendika işçisi Durmuş Umaya verilmesine.»



İŞKOLU TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİ İLE İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİ

Madde 7; Fıkra — 1 ve 2 :

Bir işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden ışçi federasyonu veya işkolu esasına göre kurulmuş işçi sendikası o iş kolundaki işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Bir veya birden fazla işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika, o işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Mahkeme kararı 1

«Federasyonun veya İşkolu sendikasının işkolu esasına göre toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kullanması, sendika'nın işyeri veya işyerleri esasına göre toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kullanmasına engel teşkil etmez. İş Dâvalarına bakmakla görevli Kayseri As. 3. Hukuk Mahkemesi, Esas 1965/296 : Karar 1965/270, 26.11.1965»

KARARIN GEREKÇESİ

«275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 7. nci maddesi «Genel Yetki» problemini toplu iş sözleşmesinin işkolu veya işyeri seviyesinde yapılmasına göre, bir ayırıma tabi tutmuştur. Bu maddenin 1. nci bendinin 1. nci fıkrasına göre işçi yönünden; bir işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsilen işçi federasyonu veya iş kolu esasına göre, kurulmuş işçi sendikası o iş kolundaki işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. Keza 2.. nci fıkrasında bir veya birden fazla işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika, o işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmağa yetkili bulunduğunu ifade etmektedir.

Demek oluyor ki ,işyeri esasına göre, toplu iş sözleşmesi yapmak hakkı, o işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi sendikasına tanınmıştır. O halde toplu iş sözleşmesinin akdoluna bilmesi için, İş Kanununun tarifine uygun şekilde bir işverenin ve buna mukabil diğer tarafda fiilî bir işçi topluluğu değil, çoğunluğu temsil eden bir sendikanın mevcudiyeti gerekmektedir. Şu hale nazaran itirazın konusunu kapsayan Harb - İş sendikası bu niteliği haizdir. Kaldı ki, Millî Savunma Bakanlığı itiraz dilekçesinde böyle bir itiraz ve def'ide bulunmamıştır. Başka bir deyişle tüzel kişiliğe haiz Kayseri Harb-İş Sendikasının toplu iş sözleşmesi yapmak yetkisi bulunmadığını mahkememiz nezdinde itiraz yolu ile ileri sürmüştür.

Millî Savunma Bakanlığınca Kayseri Bölge Çalışma Müdürlüğüne yapılan itirazın mahiyet ve sebepleriyle mahkememize vaki itirazın sebep ve niteliği arasında telifi yoluna gidilmiyecek derecede fark mevcuttur. Zira; Milli Savunma Bakanlığı Çalışma Müdürlüğüne aynen «Harb-İş Federasyonunun İşkolu esasına göre, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere Millî Savunma Bakanlığına çağrıda bulunduğu halde, onun bir üyesi olan Kayseri Harb-İş sendikasının da Millî Savunma Bakanlığına bağlı ve Kayseri'de kurulu işyerleriyle ayrıca işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapmak üzere çağrıda bulunduğu, Federasyonca işkolu esasına göre, toplu iş sözleşmesi çağrısında bulunulduğuna göre, onun bir üyesi olan Kayseri Harb-İş sendikasının ayrıca aynı zamanda işyeri esasına göre, toplu iş sözleşmesi çağrısına göre, toplu iş sözleşmesi çağrısında bulunmuştur.» şeklinde itirazda bulunduğu halde mahkememize ise ,aynen «yukarda arz edilen hukuki sebepler ve yargıtay kararları muvacehesinde, Bölge Çalışma Müdürlüğünün kararını mahkememizce iptali ile Kayseri Harb-İş Sendikasının, onun bağlı olduğu Harb-İş Federasyonu ile işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi imzalanmadan işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapamıyacağına dair karar verilmesidir.» mealinde itirazda bulunmuştur. Şu halde yukarda da belirtildiği gibi mahkememize yapılan itirazın mahiyeti Bölge Çalışma Müdürlüğünün kararı ile alâkalı görülmemiştir.

Kısaca, Millî Savunma Bakanlığı, Bölge Çalışma Müdürlüğüne yetki itirazında bulunduğu yani Kayseri Harb-İş Sendikasının toplu iş sözleşmesi çağrısında bulunamıyacağını ve dolayısiyle toplu iş sözleşmesi yapamıyacağını ileri sürmesine mukabil mahkemeye işkolu seviyesinde toplu iş söz leşmesi yapıldıktan sonra işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapılmasına karar verilmesini talep etmiştir. Buna rağmen Millî Savunma Bakanlığının itirazlarının tamamı yersiz ve mesnetsizdir.

Şöyleki :

İşkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesinin asıl olduğuna ve bu sözleşmenin işyeri seviyesinde yapılacak toplu iş sözleşmesine tekaddüm edeceğine veya ettiğine veyahut ona nazaran tercihe şayan bulunduğuna ve işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapılmadıkça işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapılamıyacağma müteallik 275 sayılı yasada engelleyici bir hüküm bulunmamaktadır. Nihayet anılan kanunun 7, 9, 11 ve 12 nci maddeleri; her iki halde de toplu iş sözleşmesi yetkisinin tesbitinde uygulanması icabeden usulleri sınırlandırmak suretiyle açıklanmıştır.

Profesör Turhan Esener'in İş hukuku ile alakalı eserindeki görüşleri ve düşünceleri halen yürürlükte bulunan kanuna değil Çalışma Bakanlığının beyaz kitap halinde yayınladığı ve sonradan işbu kanuna da esas olmayan ön tasarının izahını ihtiva etmektedir. Bu sebepten kanun hükmünün manalandırılmasında orada yapılan ilmi açıklamaların bu yöne ilişkin bölümleri destek gösterilemez. Eğer kanun Fransız hukukunda kabul edildiği gibi işyeri veya işletme esasına göre, hazırlanmış olsa idi bittabii kanunda işyeri seviyesinde yapılacak toplu iş sözleşmesinin behemahal işkolu seviyesinde yapılacak iş sözleşmesinden sonra ele alınması lâzım geldiğini açıkca ifade etmesi icabederdi. Şu hale nazaran sözü edilen kanunda işyeri seviyesindeki toplu iş sözleşmesinin işkolu seviyesindeki toplu iş sözleşmesine nazaran fer'i ve onun tamamlayıcısı niteliğinde olduğuna dair bir hüküm yoktur. Kanunumuz mutlak anlamda toplu iş sözleşmesinin işkolu ve işyeri esasına göre, yapılması ilkesini kesinlikle kabul etmiştir.

Toplu gö.rüşmeler muhtelif tarihlerde yapılacağı cihetle önce yapılan veya yapılacak olan toplu iş sözleşmesinin ana hatları ve özelliklerinin diğer sözleşmelerde de esas olarak kabul edileceği tabiidir. Kaldı ki, Millî Savunma Bakanlığı her iki toplu görüşmeyi de sarahaten kabul etmiş olmasına rağmen her iki seviyedeki toplu iş sözleşmelerinin hukukî anlamda bir birinden üstünlüğü gerekçelerini göstermemiştir. görülüyor ki, itirazlarının tümü bu kanunun görüşülmesi sırasında ileri sürülüp de kanuna alınmayan bazı ilmî görüşlerden ibarettir. Aksi takdirde uzlaşmayı yapan işçi sendikaları ve işçiler hür bir idare ile hareket etmek imkânından mahrum kalırlar. Anayasanın 47 nci maddesinin ışığı altında bir işkolu esasına göre, ve meselâ; bütün tekstil işkolunda toplu sözleşme yapılmadığı takdirde işkolu ölçüsünde grev yapılabilecektir. Fakat muhtemeldir ki, bir fabrikadaki işçiler toplu görüşmede elde edilmesi istenilen hakları fazlasiyle elde etmiş olsunlar. O takdirde onların grev yapmak suretiyle kendi münferit işverenlerini müşkül durumda bırakmak istemeleri pek asilane düşünce ve hareket olur. **O halde sendikaları her ne suretle olursa olsun federasyona tâbi tutma yoluna gidilmesi adilâne bir yol olamıyacağı derkârdır.** Esasen herhangi bir meselenin oyla halledilmesini kanuni bulmamaya imkân yoktur.

Her iki seviyede yapılacak toplu sözleşmeler; mahallî şartlar göz önünde bulundurulmak suretiyle işçinin emeğini gereği kadar değerlendirmekte önemli ve olumlu rol oynayacaktır. Binaenaleyh toplu iş sözleşmesinin, hizmet aktinin yapılması, muhtevası ve sona ermesiyle ilgili hususları düzenlemek üzere sözü edilen kanunun 7 nci maddesinde sayılan teşekküller arasında aktedilecek mukaveleleri istihdaf etmekte olduğu sebeple her iki seviyedeki görüşmede bir tercih ve üstünlük sebep ve amili görmemektedir. Bu durum muvacehesinde, işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapılmadığı veya yapılmak istenilmediği veyahut sendikayı memnun edecek mahiyette hükümleri ihtiva etmediği takdirde zuhur edeceği düşünülen mahzurları izah etmeye lüzum ve zaruret yoktur. **O halde Kayseri Harb İş Sendikasının toplu iş sözleşmesi hakkını tahdit etmek veya bazı şartlara bağlamak sendikacılık hareketini ve dolayısiyle toplu iş sözleşmesini kanun çerçevesi dahilinde yaptırmamak Anayasadaki ilke ve amaçlara aykırı bir şekilde zayıflatmak demektir.**

Bu itibarla, işkolu seviyesindeki toplu iş sözleşmesi imzalanmadan evvel aynı iş yerlerinin özel şartlarını dikkate almak suretiyle işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesinin yapılması mümkündür. Nitekim Millî Savunma Bakanlığı dahi itiraz dilekçesinde kanunda işkolu ve işyeri esaslarında bir tefrik yapılmadığını kabul etmiş ve özetle «İşyeri esasına göre toplu iş sözleşmesi yapılmasını da pek tabiî olarak kabul etmiştir.» tarzındaki fikir ve görüşü de mahkemenin bu baptaki noktai nazarını doğrulamaktadır.

Diğer taraftan, gerek işyerlerinin özelliklerini gerekse diğer ana ilkelerini teferruatı ile içine alan bir veya iki sözleşmenin birbirinin tamamlayıcısı olacağı âşikârdır. Harb-İş Federasyonunun işkolu seviyesindeki toplu iş sözleşmesine ait olarak Millî Savunma Bakanlığına takdim edilen tasarısının, Bakanlığa bağlı ve Türkiye'nin muhtelif yerlerindeki işyerlerinin özelliklerini kapsar mahiyette hükümler ihtiva etmesine imkân yoktur. O takdirde Kayseri Harb-İş sendikasının işyeri seviyesinde kendisine tanınan haklarını bertaraf edebileceği gibi zedelemesi de varidi hatırdır. Nitekim Yüksek Yargıtay 4. ncü Hukuk Dairesinin 25..9.1963 gün ve 1963/12605 - 6498 ve 9 uncu Hukuk Dairesinin 1.10.1965 tarih ve 8425 - 8230 sayılı kararları da bu yoldadır. Bu kararlar, Millî Savunma Bakanlığının ifade ettiği gibi işkolu seviyesindeki toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra işyeri esasına göre, toplu iş sözleşmesinin yapılmasını öngören herhangi bir hüküm ve ifadeyi taşımamaktadır. Her iki karar 275 sayılı kanuna uygundur. Halbuki, Kayseri Harb -İş Sendikası 275 sayılı yasanın verdiği yetkiyi Ana Ni-

zamnamesinin 12 nci maddesinin (G) fıkrasiyle aslî görevleri arasına almak suretiyle hükmî bir şahsiyet şeklinde belirmiştir.

Saniyen; işveren Milli Savunma Bakanlığı ile Türk Harb-İş Federasyonu arasında 27.5.1964 tarihinde imza edilerek Harb–İş Sendikası mensuplarını da içine alan toplu iş sözleşmesininin sona ermesini işbu sözleşmenin ikinci ve 166. nci maddeleri hükmü gereğince, Federasyon bizzat talep ettiği ve bu suretle 7.11.1965 tarihinde yürürlükten kaldırıldığı sözü geçen sözleşmenin incelenmesinden anlaşılmaktadır. Şu hale binaen taraflar anlaşamadıkları takdirde müstakil iki toplu iş sözleşmesi yapılacak ve şayet işkolu veya işyeri seviyesinde anlaşmaya varılamadığı takdirde pek tabiidir ki, greve dahi gidilecektir. İşkolu sistemine göre yapılacak toplu iş sözleşmesinin; fer'i olarak tavsif ettiği işyeri veya işyerleri seviyesindeki toplu iş sözleşmesinin yapılamıyacağını ve o işyerindeki işçileri tatmin edeceğini tahmin etmek güçtür. Bu konuda Milli Savunma Bakanlığının garanti vermesi nasıl mümkün olabilir? Çünkü, toplu iş sözleşmesinin işkolu seviyesinde yapılması halinde grevin önlenmesi cevapsız kalmaktadır. Milli Savunma Bakanlığı bu hususlara cevap vermemiştir. Bunun da 275 sayılı kanunun ruhuna uygun düşmiyeceği şüphesizdir.

Nitekim, yukarda da belirtildiği üzere Yüksek Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi 1.10.1965 gün ve 1965 8425 8230 sayılı kararı ile (o halde, işkolu esasına göre, bir toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra diğer şartlar da gerçekleşirse o işkolundaki yerlerinin özelliği ile ilgili bulmak şartiyle o işyeri için toplu sözleşme yapılabileceği düşüncesine yer vermek gerektir. Buna da 275 sayılı yasanın 20 inci maddesinin 10 uncu bendindeki yasak hüküm karşısında işyeri esasına göre, toplu iş sözleşmesi yapılamıyacağı yollu bir düşünceye yer vermesi söz konusu olamaz.) demekte ve her ne suretle olursa olsun işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapılmasına yer vermektedir. Görülüyor ki, Yüksek Yargıtay sözü edilen kararı ile işkolu seviyesindeki toplu iş sözleşmesinin daha önce yapılmasını öngörmemiştir. Ancak, işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesinin yapılıp yapılmamasını ve işkolu seviyesindeki toplu iş sözleşmesinden sonra dahi yapılmasını alâkalıların ihtiyarına bırakmıştır.

Milli Savunma Bakanlığı, «275 sayılı kanunun 7 nci maddesindeki ana prensip toplu iş sözleşmesinin işkolu esasına göre yapılması esas olup, pek mahdut ve istisnaî hallerde işyeri esasına göre, de toplu iş sözleşmesi yapılabileceği ifade edilmiş ve kanunun ruhundan böyle bir mana çıkarılması mümkün göörülmüştür,» demektedir. Halbuki Milli Savunma Bakanlığı sözü edilen kanunun 7 nci maddesinde mevzubahis edilen pek mahdut ve istisnaî hallerde işyeri esasına göre toplu iş sözleşmesi yapılabileceğinin ve burada hangi sendika ve teşekküllerin kast edildiğinin nedenlerini hiçbir gerekçe göstermeden mücerret olarak ifade etmiştir. Acaba pek mahdut ve istisnai hallerin mahiyet ve yeterliği nedir? Buna izah ve yorumlaması icabederdi.

NETİCE : Yukardan beri tafsilen açıklanan maddi ve kanuni gerekçelere binaen Milli Savunma Bakanlığının, Kayseri Bölge Çalışma Müdürlüğünün 19.11.1965 gün ve 1 sayılı kararının iptali ile Kayseri Harb-İş Federasyonu ile işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi imzalanmadan işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapamıyacağına dair itirazının reddine kesin olarak karar verildi.»

Madde 7, Fıkra — 1 ve 2 :

Mahkeme kararı 2

«İşyeri Toplu iş sözleşmesinin işkolu toplu iş sözleşmesinden sonraya talikini emreden kanun hükmü mevcut değildir. İş Davalarına bakmakla görevli Eskişehir Asliye 2. Hukuk Mahkemesi. Esas No. 1965/950; Karar No. 1965/617, 1.12.965»

KARARIN GEREKÇESİ

1 — Milli Savunma Bakanlığı Harb-İş Federasyonu ile işkolu seviyesinde yapılacak toplu sözleşmenin asıl olduğu, Harb-İş sendikası ile yapılacak işyeri seviyesindeki toplu iş sözleşmesinin ferî mahiyette bulunduğunu, bu sonucunun evvelkine aykırı hükümler taşımaması gerektiğini ve bu sebeple de ondan sonra yapılması icap ettiğini ileri sürmüştür. Eskişehir Bölge Çalışma Müdürlüğü ise, 275 sayılı kanunun 9. uncu maddesine göre Eskişehir Harb İş Sendikasının Milli Savunma Bakanlığı'nı işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesine davet etmeğe yetkili bulunduğunu, Bakanlığın Harb-İş Federasyonu ile işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapmasının bu yetkiye dokunamıyacağını öne sürmüştür.

2 — 275 Sayılı Kn.' nun 7 nci maddesinin 1 No. lu bendinin 2 nci fıkrasında (Bir veya birden fazla işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika o işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmağa yetkilidir.) denilmektedir. Ayni kn.' nun 9 uncu maddesinde (Belli işyeri ve işyerleri kapsayan bir toplu iş sözleşmesi yapılması bahis konusu ise: Bu sözleşmeyi yapmağa yetkili sendika o işyerindeki işverenlerin üyesi olduğu işveren sendikaları ile işveren sendikası üyesi olmayan işverenleri toplu görüşmeye çağırma yetkisine sahiptir.) diye yazılıdır. Kn.' nun bu sarahatı karşısında Millî Savunma Bakanlığı'nın itirazı yerinde değildir.

3 — Yukarıda yazılı gerekçe uyarınca Milli Savunma Bakanlığı'nın yersiz görülen itirazının REDDİNE işbu kararın bir örneğinin adı geçen Bakanlığa, bir örneğinin Eskişehir Bölge Çalışma Müdürlüğüne bir örneğinin Eskişehir Harb-İş Sendikasına tebliğine altı iş günü içinde evrak üzerine kesin olarak karar verildi»



İŞ KOLUNDA TOPLU GÖRÜŞMEYE ÇAĞRI

Madde 9, Bend 1, Fıkra 1 ve Bend 3

Bir işkolundaki işyerlerini kapsayan bir toplu iş sözleşmesi yapılması bahis konusu ise, bu sözleşmeyi yapmaya yetkili işçi federasyonu veya sendikası, o işkolunda bulunan işveren federasyonlarını, bu federasyonlara üye olmayan işveren sendikalarını ve bu federasyon veya sendikalara mensup olmayan işverenleri .... toplu görüşmeye çağırma yetkisine sahiptir.

...... çağrıya uymak zorunda olup da çağırılmamış olan işveren federasyonu veya sendikasının yahut işverenin, o çağrı ile yapılan toplu görüşmeye ve bu toplu görüşme sonucunda akdedilen toplu iş sözleşmesine her an katılma yetkisi vardır.

Yargıtay kararı

«9 uncu maddenin 1. bendinde yer alan hükümden, bir işkolunda toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi teşekkülünün o işkolundaki işveren teşekkülleriyle bir işveren teşekkülüne mensup olmayan işverenlerin tümünü toplu görüşmeye çağırmak zorunda bulunduğu yollu bir sonuç çıkarmak mümkün değildir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas No. 9578; Karar No. 13, 26.11.1965.

KARARIN GEREKÇESİ

«İtirazcı The Tumpane Company Inc. Şirketi Vekilleri tarafından verilen 20.11.1965 günlü dilekçe ile,

1 — İşkolları Yönetmeliğinin 36. sırasında kurulu bütün işveren ve işveren teşekkülleri davet olunmadıkça esasına göre toplu iş sözleşmesi yapılamıyacağı, Harb-İş Federasyonu'nun ise, bütün işverenleri çağırmamış bulunduğu,

2 — Harb-İş'in, kurulu bulunduğu işkolunda çoğunluğu temsil ettiğini belgelendirmesi lâzım geldiği.

3 — İlânda Millî Savunma ile ilgili bütün hizmetleri gören işyerlerinin de zikredildiği; halbuki Millî Savunma ile doğrudan doğruya ilgili olmayan işyerlerinin yürütülen iş bakımından ait bulunduğu işkolunda mütalâa edilmesi gerektiği.

4 — Harb-İş, işkolu esasına göre kurulmuş ve Türkiye çapında faaliyette bulunmayı hedef tutan, ikili ve daha fazla sendikadan ibaret bulunduğu cihetle federasyon değil, konfederasyon niteliğinde olduğundan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkisi bulunmadığı belirtilerek, Çalışma Bakanlığı'nın kararma itiraz edilmiştir. İtirazın süresi içinde olduduğu anlaşıldığından dosyadaki kâğıtlar incelenerek gereği konuşulup düşünüldü :

I — Harb-İş Federasyonu, işkolu seviyesinde yapmak istediği toplu iş sözleşmesi için 5.11.1965 günlü çağırı ilânında, sadece Millî Savunma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı ve bir de itirazcı ortaklık ile ilgili işyerlerinde çalışan bütün işçiler için anılan işverenler ile toplu görüşme yapmak istediğini bildirmiştir. Söz konusu ilândaki yazılardan, sendikalar İşkolları Yönetmeliğinin 36. sırasında yazılı işkolundaki işyerleri ile ilgili bütün işveren teşekküllerinin veya işverenlerin çağrılmadığı açıkça anlaşılmaktadır.

Gerçekten 275 sayılı kanunun 9. maddesinin 1. bendinde bir işkolundaki işyerlerini kapsayan bir toplu iş sözleşmesi yapılması bahis konusu ise; bu sözleşmeyi yapmaya yetkili işçi federasyonu veya sendikasının o işkolunda bulunan işveren federasyonlarını, bu federasyonlara üye olmayan işveren sendikaları ve federasyon ve sendikalara mensup olmayan işverenleri toplu görüşmeye çağırma yetkisine sahip bulunduğu bildirilmiştir. Bu hükümden bir işkolunda toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi teşekkülünün o işkolundaki işveren teşekkülleriyle bir işveren teşekkülüne mensup olmayan işverenlerin tümünü toplu görüşmeye çağırmak zorunda bulunduğu yollu bir sonuç çıkarmak mümkün değildir. Çünkü anılan hükmün kanuna konulması ile bir yükümlülüğün değil yasa ile tanınan yetkinin kapsamını (şumulünü) belli etmek amacı hedef tutulmuştur.

Öte yandan söz konusu 9 uncu maddenin 1 inci bendinin son fıkrasında çağırılan işveren federasyonu ile, sendikanın yahut işverenin uymak zorunda bulunduğunun bildirilmiş olması ve 3. bendinde

1 inci bent gereğince yapılan bir çağrıya uymak zorunda olupta çağrılmamış olan işveren federasyonunun veya sendikasının yahut işverenin o çağırı ile yapılan toplu görüşmeye ve bu toplu iş sözleşmesine her an katılmaya yetkili olduğunun kabul edilmiş bulunması da az önce bildirilen düşüncenin doğruluğunu göstermektedir. O halde, Harb-İş Federasyonunun 5.11.1965 günlü çağırı ilânında yönetmelikte belirtilen işkolundaki işverenlerden bazılarına çağrı yapmasında yasaya ve anılan esaslara aykırı bir yön görülmemiştir.

II — İtirazcı, İşçi Federasyonunun kurulu bulunduğu işkolunda çoğunluğu temsil etmediğini ileri sürmüş isede; konu ile ilgili belgelerini ibraz etmemiştir.

Böylece, itirazcının Federasyonun çoğunluğu temsil etmediğine ilişen itirazının, incelemeye ve belgeye dayanmadan yaptığı sonucu çıkmaktadır. Dairemiz itirazcı tarafından, sağlanması mümkün bulunan bilgi veya belgeleri toplamakla ödevli bulunmadığından, bu yönü hedef tutan itiraz yerinde görülmemiştir.

III — Federasyon 5.11.1965 günlü çağrı ilânında açıkça sendikalar İşkolları Yönetmeliğinin 36 ncı sırasında yazılı işkolunda ve Milli Savunma ile ilgili bilumum hizmetlerin görüldüğü iş yerlerinde çalışan bütün işçiler için toplu iş sözleşmesi yapacağını bildirmiştir. İlândan, Federasyonun yönetmeliğin başka sırasında yazılı işkollarını ilgilendiren işyerlerini de kapsayacak şekilde çağrıda bulunduğu anlamını çıkarmak mümkün olmadığından, bu yönü hedef tutan itiraz da yerinde değildir.

IV — İtirazcı, Harb-İş Federasyonunu teşkil eden işçi teşekküllerinden İzmir Nato - İş Sendikasının işkolu esasına göre kurulu olup Türkiye çapında faaliyette bulunmayı hedef tuttuklarını ileri sürerek, 274 sayılı yasanın 7 nci maddesi uyarınca bunların bir araya gelmesinden bir konfederasyon meydana geldiğini ve bu teşekküle Federasyon adı verilemiyeceğinden Harb-İş'in toplu iş sözleşmesi çağrısında bulunmaya yetkisi bulunmadığını ileri sürmüştür. Dosyadaki tüzüklerin, belgelerin ve sendikaların İşkolları Yönetmeliğinin birlikte incelenmesinden, İzmir Nato-İş Sendikası ile Ankara Nato-İş Sendikası'nın Türkiye çapında faaliyette bulunmayı hedef tutan sendikalardan bulunmadığı anlaşılmaktadır. O halde bu iki sendikanın bir araya gelmesinde, meydana gelen kuruluşun konfederasyon olduğu yollu itirazın dahi kabulü mümkün görülmemiştir.

SONUÇ : Yukarıda gösterilen sebeplerden ötürü itirazlarının REDDİNE ve kararın bir suretinin Çalışma Bakanlığı ile itiraz edene gönderilmesine, harç alınmasına yer olmadığına oybirliği ile karar verildi.»

GREV GÖZCÜLERİNİN YETKİLERİ

Madde 31 :

Kanunî bir grev kararına uyulmasını sağlamak için, cebir ve şiddet kullanmaksızın ve tehditte bulunmaksızın propaganda yapmak ve kendi üyelerinin grev kararına uyup uymadıklarını denetlemek amaciyle, işyerinde grev ilân etmiş olan işçi teşekkülü, işyerinin giriş ve çıkış yerlerine, kendi mensupları arasından en çok ikişer grev gözcüsü koymaya yetkilidir. Çalışma serbestliği her halde saklıdır.

Yargıtay kararı

«Fabrika Müdürünün eşinin bindiği otomobilin, içinde yabancı bir işçi bulunup bulunmadığını araştırmak maksadile, aranması suç değildir. 4. Ceza Dairesi Esas No: 670; Karar No. 6616, 28.10.1965»

KARARIN GEREKÇESİ

1 — Derince tarım ilâçları işçileri tarafından yapılan grevde sendikanın 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanununun 31 inci maddesi gereğince gözcü olarak vazifelendirdiği sanığın, Fabrika içindeki lojmana gitmek için fabrika kapısına arkadaşları ile birlikte gelen Fabrika Müdürünün eşi müştekinin, bindiği otomobil, içerisinde greve katılan veya yabancı bir işçinin işyerine girmek için bulunup bulunmadığının kontrol maksadı ile çok kısa bir müddet durdurarak aramaktan ibaret bulunan eyleminde, şahıs hürriyetini tahdit suçunun unsurları bulunmadığı gözetilmeden yazılı düşünce ile mahkumiyetine karar verilmesi, bozmayı gerektirmişti.»

Sayın TÜRK İŞ okuru,

Bu sayımızda, ikinci fasikülünü sunduğumuz «İŞ HUKUKU» ilâvemizi, dergiden ayrılıp bir dosyada toplanabilmesi için, ayrı sayfa numaraları vererek yayımlamaya devam ediyoruz.

Okurlarımızın, ellerine geçen Mahkeme, Yargıtay, Danıştay ve Yüksek Hakem Kurulu kararlarını Dergimiz adresine yollayarak, yararlı olduğuna inandığımız bu yayına yardımcı olacaklarını ümit ediyoruz.

Saygılarımızla.

İL VE YÜKSEK HAKEM KURULLARINA KATILAN HAKEMLERİN VASIFLARI

Madde 35 :

İl Hakem Kurulunun kuruluşu ve görevleri

Madde 36 :

Yüksek Hakem Kurulunun kuruluşu ve görevleri

YÜKSEK HAKEM KURULU KARARI

«Uyuşmazlıkta taraf bulunan işveren hakeminin, uyuşmazlığın çözülmesinde hakemlik görevini ifa etmesi mümkün değildir. Esas No. 1066-2-182; Karar No. 1965/39, 29.11.1965»

KARARIN GEREKÇESİ

«İl Hakem Kuruluna işveren hakemi sıfatıyla katılan Türk Eğitim Derneği Yönetim Kurulu Başkan Vekili Suat Ballar ve Türk Eğitim Derneği Yönetim Kurulu üyesi Orhan Yazıcı'nın toplu görüşmede taraf olan Türk Eğitim Derneği Ankara Koleji Tesisi Genel Müdürlüğünün temsilcisi oldukları ve uyuşmazlığın çözümlenmesinde oy kullandıkları anlaşılmaktadır. Bu durum, H.Y.U. Kanununun 521. maddesi yoluyla, ayni kanunun 28 ve onu izleyen maddeleri uyarınca usule aykırı düşmektedir. Her ne kadar 275 sayılı yasada, İl ve Yüksek Hakem Kurullarına üye olarak katılan hakemler hakkında anılan hükümlerin uygulanacağını gösteren bir hüküm yok ise de; özel kanunda hüküm bulunmayan hallerde usule ilişkin genel hükümlerin uygulanmasına kanuni bir engel yoktur.

Söz konusu Hukuk Yargılama Usulü Kanununun 28. maddesinin 1. bendinde; kendisine ait olan veyahut doğrudan doğruya ve dolayısiyle ilgili olduğu davalarda, 3. bendinde, iki taraftan birinin vekili veya kayyum sıfatiyle hareket ettiği davalarda, 4. bendinde, hini davada idare kurulundan bulunduğu Dernek, Belediye ve diğer bir tüzel kişiye ait davalarda hakimin 821. maddenin atfı sebebiyle de hakemin uyuşmazlığı çözümlemekten memnu olduğu esası kabul edilmiştir.

Olayda, Türk Eğitim Derneği Yönetim Kurulu Başkan Vekili ile, Yönetim Kurulu üyesinin uyuşmazlıkla ilgili oldukları ve sözleşmede taraf Ankara Koleji Tesisi Genel Müdürlüğünün bağlı bulunduğu Türk Eğitim Derneğinin Yönetim Kurulunda Başkan Vekili ve üye bulundukları anlaşıldığından, sözü edilen yasaklayıcı hükümlerin uygulanması zorunluğu vardır.

O halde, İl Hakem Kurulu'nun adları geçen kimselerden olmayan işveren hakemlerinin katılmasıyla kurulup karar vermesi gerekir. İl hakem Kurulunun bu hususu gözönünde tutmaksızın esasını karara bağlaması yasaya aykırıdır.»



HAKEM KURULLARI TARAFINDAN UYUŞMAZLIĞIN TETKİK EDİLEBİLMESİ

Madde 15, fıkra 6 :

Taraflardan biri uzlaştırma toplantısına gelmemiş veya temsilci göndermemiş veyahut tarafsız aracı seçmemiş ise veyahut uzlaştırma toplantısına süresi anlaşmaya varılamadan geçmişse veya toplantı sonucunda Uzlaştırma Kurulunca alınan uzlaştırma kararını taraflar kabul etmemişlerse; keyfiyet Uzlaştırma Kurulunca bir tutanakla tevsik olunur. Bu tutanak 14 üncü maddede gösterilen mercilere gönderilir ve taraflara da birer nüsha verilir.

Madde 19, bend 1 ve bend 3 :

1 — Taraflar, 1 inci maddenin son fıkrası gereğince Uzlaştırma Kurulu'nca düzenlenen tutanağı aldıktan sonra grev veya lokavta karar verebilirler.

3 — 1 inci bende göre greve veya lokavta karar verme yetkisine sahip olan taraflar, özel hakeme başvurmakta serbesttirler. Bu maddede zikri geçen hallerde greve veya lokavta karar verilmesi kanunen caiz olmayan hallerde taraflar, özel veya kanuni hakeme başvurabilirler.

YÜKSEK HAKEM KURULU KARARI

«İl Hakem Kurulu tarafından uyuşmazlığın tetkik edilebilmesi, 15 inci maddenin 6 ncı fıkrası, 19 uncu maddenin 1 ve 3 üncü bendleri gereğince uzlaştırma tutanağının tanzimi ve tebliği işlemlerinin yapılmasına bağlıdır. Esas No. 1066-2-162; Karar No. 1965/38, 22.11.1965»

KARARIN GEREKÇESİ

«15.7.1965 günlü ve 275 sayılı yasanın 15. maddesinin son fıkrasında, «taraflardan biri uzlaştırma toplantısına gelmemiş veya temsilci göndermemiş ve-

HAKEM KURULU KARARLARININ "BELİRSİZ SÜRELİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ" NİTELİĞİ PROBLEMİ

275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 37. Maddesi Hakem kararlarının niteliği hususunda şöyle bir hüküm ortaya koymaktadır:

«Madde 37 - Kesinleşmiş il hakem kurulu kararı ile Yüksek Hakem Kurulu kararları, belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Özel hakeme başvurulduğu hallerde de, hakem kararları belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Ancak, işçiye ve işçi teşekkülüne yahut işverene veya işveren teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan hakların ihlâl edildiği iddiası ile özel hakeme başvurulmuşsa, hakem kararlarının hukuki niteliği hakkındaki genel hükümler uygulanır.»

Bu hükümden anlaşılacağı veçhile, kanun koyucu her şeyden evvel kanuni tahkimdeki kesinleşmiş İl Hakem Kurulu ve Yüksek Hakem Kurulu kararları ile, toplu menfaat uyuşmazlıklarında özel hakem kararlarına beliriz süreli toplu iş sözleşmesi hükmü niteliğini tanımıştır. Buna mukabil, toplu hak uyuşmazlıklarında, yani toplu iş sözleşmesi ile taraflara tanınan hakların ihlâli halinde hakeme başvurmuşsa, özel hakem kararı, hakem kararlarının hukuki niteliği hakkındaki genel hükümlere tâbidir.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun (m. 516-536), kapsamına giren bu sonuncu hal bir tarafa bırakılacak olursa, toplu menfaat uyuşmazlıklarında özel hakemin verdiği kararlar ile, mecburî tahkimde kesinleşmiş il hakem kurulu ve Yüksek Hakem Kurulu kararlarının hukuki niteliği belirsiz süreli toplu iş sözleşmesidir.

Bu kararların toplu iş sözleşmesi niteliği üzerinde durmaya lüzum yoktur. Zira, hakem kararları ihtilâfa düşen tarafların muhtemel iradeleri yerine geçmektedir. Ancak, neden belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi olarak kabul edildiği noktası üzerinde düşünülebilir. Kanun koyucunun bu bakımdan takip ettiği gaye şu olabilir. Hakem kurulu kararları toplu sözleşmede ihtilâfa düşen tarafların vazedilen iradeleri yerine geçmesine rağmen, onları uzun bir süre bağlamamak için, toplu iş sözleşmesini belirsiz süreli kabul etmek suretiyle, taraflardan her birinin, sözleşmenin yürürlüğe girmesinden başlayarak bir yıl sonra (üç ay önceden bildirmek şartıyla), o sözleşmeyi feshe yetkili kılmaktır.

Fakat, 37. maddede yer alan «belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi» terimi tatbikatta bir çok zorluklara sebep olabilecek niteliktedir. Burada muhtelif ihtimaller üzerinde kısaca durmayı yararlı buluyoruz:

1 — Toplu görüşme sırasında taraflar sözleşmelerinin belirli noktaları üzerinde anlaşmaya vardıkları halde, süresi üzerinde anlaşamamışlardır. Bu takdirde özel veya kanuni hakem toplu iş sözleşmesinin süresini tayin yetkisini haiz midir? Yüksek Hakem Kurulu en son tarihli bir kararında (7.12.1965 E. 1066 - 2-2-240 K.

İŞ HUKUKU

yahut tarafsız aracı seçmemişse veyahut uzlaştırma toplantısının süresi anlaşmaya varılamadan geçmişse veya toplantı sonucunda Uzlaştırma Kurulu'nca alınan uzlaştırma kararını taraflar kabul etmemişlerse, keyfiyet uzlaştırma kurulunca bir tutanakla tevsik olunur. Bu tutanak, 14. maddede gösterilen mercilere gönderilir ve taraflara da birer nüsha verilir» denilmiş ve aynı yasanın 19. maddesinin 1. bendinde, «Taraflar 15. maddenin son fıkra gereğince Uzlaştırma Kurulunca düzenlenen tutanağını aldıktan sonra grev veya lokavta karar verebilirler.» denilmiştir. Ayni maddenin 3. bendinin ikinci fıkrasına da, «Bu maddede zikri geçen hallerde, greve veya lokavta karar verilmesi kanunen caiz olmayan hallerde taraflar, özel veya kanuni hakeme başvurabilirler.» hükmü konulmuş bulunmaktadır.

Bu hükümlerden anlaşıldığı üzere, grev veya lokavta başvurulması veya kanuni hakeme gidilebilmesi için, sözü edilen tutanağın, az önce anılan 19. madde gereğince ilgili mercilere gönderilmesi ve ta-



YAZAN

Prof. Dr. Turhan ESENER

1965/41) tarafların, sözleşmenin süresi konusunda anlaşamadıkları takdirde uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunun görevi dışında olduğuna karar vermiştir. Başka bir deyimle hakem 37. madde karşısında belirli süreli bir toplu iş sözleşmesi niteliğinde karar veremez. Bu takdirde ihtilâf hakeme intikal etmiş, toplu iş sözleşmesi belirsiz süreli bir sözleşme halini almıştır.

2 — Toplu görüşme sırasında taraflar süreden hiç bahsetmemişler ve bu konuyu diğer ihtilâflı noktalarla beraber hakem önüne de getirmemişlerse, toplu iş sözleşmesi yine belirsiz sürelidir.

3 — Toplu görüşme sırasında taraflar sözleşmelerinin süresi üzerinde anlaşmışlar fakat diğer bazı noktalar üzerinde anlaşamıyarak hakeme gitmişler, bu noktalarda hakem kararını vermiş ve karar kesinleşmiştir. Bu halde 37. maddenin uygulanması ile ayrı gerekçelere dayanarak farklı sonuçlara varılabilir.

a) Taraflar, toplu iş sözleşmesinin süresi üzerinde uyuşmuş olduklarına göre uyuştukları kısımlar süreli, buna karşılık tarafların uyuşamadıkları ve üzerinde hakem kurulunun karar verdiği hususlar ise, belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Böyle bir sonuç bir bütün olan toplu iş sözleşmesinin bölünmesi problemini ortaya çıkaracağı için üzerinde titizlikle durulmak icap eder.

b) Taraflar süre üzerinde anlaşmış olduklarına ve toplu iş sözleşmesi de bölünmez bir bütün olması lâzım geldiğine göre, hakem kararı süreli olan toplu iş sözleşmesinin bir mütemmim cüzü olarak onun süresine tâbi olmalıdır.

Bu görüş de hukuki gerekçesi itibariyle kuvvetli olmakla beraber 37. maddenin yazılış şekline uygun olmadığı bakımından tartışılabilir.

c) Taraflar toplu iş sözleşmesinde özellikle ücret, çalışma süresi gibi esaslı noktalar üzerinde anlaşamamışlarsa esasen toplu iş sözleşmesi inikat edemez. (B. K. M. 2) Toplu iş sözleşmesi ancak hakem kurulunun bu esaslı noktalar üzerindeki ihtilafları hal etmesinden sonra meydana gelmiştir. Hakem kararı taraflar arasındaki görüşmelerde süre üzerindeki anlaşmaya bakılmaksızın, 37. maddeye göre, bütünü ile, belirsiz süreli toplu iş sözleşmesidir.

Bu görüşe karşı tarafların süre üzerinde anlaşmış olmalarına rağmen özellikle ikinci derecedeki bir nokta üzerindeki anlaşmazlık (Meselâ yemek zammı, verilecek giyim eşyası gibi) sebebiyle toplu iş sözleşmesini bütünü ile belirsiz süreli sözleşme olarak kabul etmenin tarafların aralarındaki anlaşmayı bozmaktan başka birşey olmıyacağı itirazı yapılabilir.

Burada kısaca 37. madde dolayısiyla tereddütlerimizi göstermeye çalıştık. Bu problemin tatbikatta nasıl çözümleneceği merakla beklenmeye değer.

37. maddenin bu bakımdan çıkarttığı güçlüğe kısaca işaret ettikten sonra, (de lega ferenda), kanunun düzeltilmesi sırasında, hakem kararları ancak tarafların süre üzerinde anlaşamamış olduğu hallerde, belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğunun belirtilmesinin faydalı olacağı kanaatındayız.

İŞ HUKUKU

raflara verilmesi şarttır. Yukarda belirtilen hükümlerde olduğu cihetle, resen gözönünde tutulmaları gerekir.

Olayda, böyle bir tutanağın tutulduğunu ve ilgililere verildiğini gösteren belgelere raslanmamıştır. İl Hakem Kurulu'nca bu yön incelenmeksizin, uyuşmazlığın esasının incelenerek karara bağlanması yasaya aykırıdır. O halde, İl Hakem Kurulu Kararı bozulmalıdır.»

*

HAKEM KARARLARININ HUKUKÎ NİTELİĞİ

Madde 26; Fıkra 2 :

Toplu iş sözleşmelerine, sözleşme süresince uyuşmazlık hakkında özel hakeme başvurulacağına dair hükümler konulabilir. Bu hükümlerde, ayni mahaldeki işyeri veya işyerleri için, özel hakemliğin

İl Hakem Kurulu tarafından, bir işkolu için de, Yüksek Hakem Kurulu tarafından yapılacağı belirtilebilir.

Madde 37 :

Kesinleşmiş İl Hakem Kurulu kararları ile Yüksek Hakem Kurulu kararları, belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Özel Hakeme başvurulduğu hallerde de, hakem kararları, belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Ancak, işçiye veya işçi teşekkülüne yahut işverene veya işveren teşekkülüne mevzuat ve toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan hakların ihlâl edildiği iddiası ile özel hakeme başvurulmuşsa, hakem kararının hukukî niteliği hakkındaki genel hükümler uygulanır.

YÜKSEK HAKEM KURULU KARARI

«Ortada bir uyuşmazlık bulunduğuna dair bir belge bulunmadığına göre, özel hakem sıfatıyla incelenecek bir konu olmadığından, görev noktasından dilekçenin reddi gerekir Esas No. 1066-12-71; Karar No. 1965/37, 4.11.1965»

KARARIN GEREKÇESİ

«Kurulumuz, taraflar arasında düzenlenen toplu iş sözleşmesinin 23 ve 24. maddeleriyle özel hakem seçilmiştir. 275 sayılı yasanın 26. maddesinin ikinci fıkrasında toplu iş sözleşmelerine sözleşme süresince uyuşmazlık çıkması halinde, özel hakeme başvurulacağına dair hükümler konabileceği, bu hükümlerde özel hakimliğin (sözleşme işkolu seviyesinde ise) Yüksek Hakem Kurulu tarafından yapılacağının belirtileceği gösterilmiştir. Aynı yasanın 37. maddesinin ikinci fıkrasında, özel hakeme başvurulan hallerde, hakem kararlarının belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu, ancak, işçiye veya işçi teşekkülüne, yahut işveren teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesiyle sağlanmış olan hakların ihlâl edildiği iddiasile özel hakeme başvurmuşsa, hakem kararlarının hukuki niteliği hakkında genel hükümlerin uygulanacağı öngörülmüştür.

Federasyonun kurulumuza getirdiği uyuşmazlıkta, sözleşmenin 23 ve 27. maddelerindeki görüşme tarzı ve ikili görüşme şartları yerine getirilmediği gibi ortada bir uyuşmazlık bulunduğuna ilişkin bir belge de mevcut değildir.. Ortada bir uyuşmazlık bulunmadığına göre Türk Ulaş-İş Federasyonu'nun isteği, kurulumuzun az önce anılan maddeler hükmünce özel hakem sıfatıyla çözümliyeceği konularla ilgili bulunmamaktadır O halde, isteğin incelenip karara bağlanması kurulumuzun görevi dışında kaldığından, dilekçenin görev yönünden reddi gerekir.»



GREVİN GEÇİCİ OLARAK DURDURULMASINDA YÜKSEK HAKEM KURULUNUN İSTİŞARİ MÜTALÂASI

Madde 21, Fıkra 2 :

Bakanlar Kurulu, geciktirme kararını ilân eder etmez, Yüksek Hakem Kurulundan, geciktirilen grev veya lokavtın niteliği hakkında istişarî mütalâasını ister. Bu mütalâanın en geç 1 inci fıkrada söz konusu otuz günlük sürenin bitiminden önce verilmesi gereklidir.

YÜKSEK HAKEM KURULU KARARI

«Likat-İş Grevi Millî Güvenliği bozucu niteliktedir.
Esas No. 1066-12-367;; Karar No. 1965/36, 27.10.1965»

KARARIN GEREKÇESİ

«Başbakanlık, 26.10.1965 günlü ve Kanunlar ve Kararlar Tetkik Dairesi 153-6/C/5189 sayılı yazı ile 15.7.1963 günlü ve 275 sayılı yasanın 21. maddesine dayanan geciktirme kararının dayanağı olan yazıları göndermiş ve geciktirme nedenlerini de açıklamıştır. Bu yazılardan 7.10.1965 günlü ve 92 sayılı Milli Güvenlik Kurulu kararında aynen: (Denizcilik Bankası T.A.O ile Likat-İş Sendikası arasında devam e-

degelen toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde ve Uzlaştırma Kurulunda anlaşamamaları üzerine Likat-İş sendikasının greve gitme ihtimali belirmiştir.

Limanlarda kömürün tahmil ve tahliyesinin yapılamaması halinde: Şehirlerin umumi hayatına tehlikeli etkiler yapacak, elektrik, havagazı, su tesislerindeki faaliyetler duracak, kömürle işleyen askeri işyerlerindeki hizmetler aksayacak ve Nato askeri yardımından gelecek malzeme tahliye edilemiyecektir.

Yukarda beyan edilen hususların aksaması milli güvenlik yönünden sakıncalı görüldüğünden 275 sayılı Toplu iş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 21. maddesine göre Likat-İş Sendikası grevinin başlama tarihinden itibaren 30 gün süre ile tehir edilmesi için Bakanlar Kurulu kararının alınması Milli Güvenlik Kurulu'nun 1 Ekim 1965 günkü toplantısında kararlaştırılmıştır.) denilmekte ve Milli Güvenlik Kurulu Sekreterliği'nin 7.10.1965 günlü ve 0432-34-65 sayılı Başbakanlığa gönderdiği yazısı örneğinde de (... grevin tehirini kısmen temin edecek kanuni mucip sebeplerden kömür tahmil ve tahliyesi ile Tusloga ait emtianın manispasyonu, grevin 30 gün tehir edilmesi için ivedi Bakanlar Kurulu kararı alınmasını gerektiren ve makamlarına sunulmuş olan 92 sayılı Milli Güvenlik Kurulu kararma konmuştur. Bu karara konmamış olan her iki ayda bir eğitim merkezlerinden kıtalara yapılmakta olan asker nakliyatının aksatılmaması temennisi de grevin tehirini temin edecek kanuni mucip sebepler içinde mütalea edilmekte olduğundan, bu görüşün grevin tehirini temin etmek üzere çıkarılacak Bakanlar Kurulu kararnamesine konulmasını emirlerine arzederim.) denilmektedir.

Daha önce, İstanbul Şehir Hatları Deniz Taşıtmacılığı İşçileri Sendikası'nca, Türkiye Deniz Taşıtmacılığı İşçi Sendikaları Federasyonu'nca, Türkiye Liman ve Kara Tahliye işçileri Sendikası'nca ve Türkiye Devlet Demiryolları İşçi Sendikaları Federasyonu'nca başvurulan, Bakanlar Kurulun'ca geciktirilen grevlerin niteliğini inceleyen kurulumuz, Kıbrıs olayları sebebiyle ülkemizin bir savaş tehlikesine maruz bulunduğunu ve alınacak askeri tedbirlere etkisi yönünden sözü edilen grevlerin milli güvenliği bozucu nitelikte olduğunu kabul etmiştir.

Kıbrıs olaylarının meydana getirdiği siyasi durumda olumlu bir gelişme henüz söz konusu bulunmamaktadır.

Bu sebep dışında dahi silahlı çatışma ihtimallerinin daima göz önünde tutulması zorunludur. Savaş tehlikesi halinde yurt savunmasını sağlamak için alınacak ve devam ettirilecek tedbirlerin başında askeri tedbirlerin yer alacağı ve bu tedbirlerin Milli güvenlik kavramının içinde düşünüleceği aşikârdır. Askeri personel, silah ve malzeme taşınması işçilerinin geniş ölçüde İstanbul ve İzmir Liman İşletmelerindeki tahmil tahliye ile ilgili bulunduğu, öte yandan, kömür tahmil tahliye işlerinin durmasının, hayatın genel akışı üzerinde olumsuz etkiler yaratacağı ve kömürle işleyen işletmelerin durması sonucunu doğuracağı da göz önünde tutulunca Likat-İş Sendikası'nca İstanbul ve İzmir Liman İşletmelerinden başvurulan grevin, yukarıdanberi sıralanan ve milli güvenlikle ilgili bulunan tedbirlerin alınmasını engelliyeceği ve normal işleme düzeninin bozulacağı bir gerçek olarak ortaya çıkmaktadır. Nisbeten sınırlı işyerlerini hedef tutan grevler dolayısiyle benimsenmiş olan düşüncenin yurt çapında önem taşıyan bir grevde aksini ileri sürmek mümkün değildir. Bütün bu açıklamalardan, başvurulan grevin milli güvenliği bozucu nitelikte bulunduğu sonucu çıkmaktadır.

SONUÇ : Türkiye Liman ve Kara Tahmil Tahliye İşçileri Sendikası'nca İstanbul Liman İşletmesi Kömür Yükleme Boşaltma işyerleriyle, Kömür Yükleme, Boşaltma, Vinç, Teknisyenliği işyerlerinde ve İzmir Liman İşletmeleri bilumum işyerlerinde uygulanmasına karar verilen grevin, milli güvenliği bozucu nitelikte bir grev olduğuna ve bu kararın Başkanlığa gönderilmesine, kurula katılan üyelerden Halil Tunç ve Rıza Tetik'in muhalefetine karşı oyçokluğuyla karar verildi.»

Halil Tunç ve Rıza Tetik'in muhalefet şerhleri

Türkiye Liman ve Kara Tahmil ve Tahliye İşçileri Sendikası ile Denizcilik Bankası T.A.Ş. arasında toplu iş sözleşmesi konusunda çıkan uyuşmazlık yüzünden sendikaca yapılması kararlaştırılan grevin geciktirilmesi üzerine Başbakanlık'tan istenen istişari mütalâa için gelen yazılarda da, bunların yetersizliği yüzünden bilgi ve belgeleri sunan Başbakanlık müsteşarının imzasıyla gelen yazılarda da, önemli sakınca olarak hep iktisadi konular belirtilmiş ve dolayısıyla Kıbrıs meselesi ileri sürülmüştür.

275 sayılı yasa, Milli Güvenliği bozma konusunu elbette iktisadi sakıncalara bağlı bulunmuştur. İktisadî ve hattâ idarî sakıncalar, ne zaman sonuçlanacağı bilinmiyen bir dış meseleye temel yapılacaksa, 275 sayılı yasanın özü daima zedelenecektir.

Biz, yukarıda açıklanan sebeplerle bu grevin milli güvenliği bozucu nitelikte olmadığına inanıyor ve çokluk kararına karşı bulunuyoruz.

Sendikalar Kanunu

SENDİKADAN AYRILAN İŞÇİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN FAYDALANAMAMASI

KANUN No: 274, Madde : 21

Mesleki teşekküllerin sağladıkları haklardan istifade

KANUN No: 275, Madde : 6

Sendikadan ayrılmanın veya çıkarılmanın sonucu

Mahkeme kararı

«275 sayılı kanunun 6 ncı maddesinden çıkan mâna gerek işçinin ve gerekse işverenin hakkına değil vecibesine taallûk etmektedir. Sendikadan ayrılan bir işçinin aidat ödemek suretile toplu sözleşme den istifadesi, sendikanın muvafakatine bağlıdır. İstanbul 22. İş Mahkemesi, Esas No. 965/1963; Karar No. 965/586, 6.11.1965»

KARARIN GEREKÇESİ

Davacı vekili tarafından mahkemeye verilen 22.5.1965 tarihli layihasında müvekkilinin davalı sendikanın üyesi iken Kasım 1963 sonunda sendikadan istifa etmek suretile ayrıldığını, müvekkilinin sendikaya üye bulunduğu sırada müzakeresine başlanılan toplu iş sözleşmesinin 5.5.1964 tarihinde imzalandığını müvekkilinin dayanışma aidatını da ödemek suretiyle bu sözleşmeden istifade etmek istemiş isede; sendikanın buna muvaffakatname vermediğini bilbeyan bu hakkının tanınmasına karar ittihazını istemiştir.

Taraf vekillerinin yüzlerine karşı bitirilen açık duruşmada :

Toplu sözleşme ibraz edilmiş davalı vekili vazife itirazım öne sürmüştür.

Vazife itirazı varit değildir. Davaya bakmak mahkemenin vazifesi içindedir.

Tetkik edilen toplu sözleşmenin 4. maddesinde toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerindeki sendikalı olmayan veya başka sendikaya üye bulunan işçilerin bu toplu sbzleşmeden faydalanmasını sendikanın işverene vereceği yazılı muvaffakate bağlı olduğu kaydı konulmuştur. Kanunun hükmü de bu kayıt gibidir.

Davacı vekili :275 sayılı kanunun 6. maddesine istinadetmektedir. Davacı iddiaya göre toplu sözleşme müzakerelerine başlanmasından sonra sendikasından ayrılmıştır. 274 sayılı kanunun 21. maddesine göre toplu sözleşmeyle sağlanan menfaatlerden ancak üyelerinin istifade edebileceği üyesi olmayanlar ise ancak sendikanın muvaffakati ile bundan istifade edebilecekleri tasrih edilmiş ve toplu sözleşmenin yukarıda zikredilen 4. maddesinde bu hususu teyit edilmiştir. Kanunun bu açık hükümlerinin 275 sayılı kanunun 6. maddesi ile çatışma halinde olduğu söylenemez. 275 sayılı kanunun 6. maddesinden çıkan mana gerek işçinin ve gerekse işverenin hakkına değil vecibesine taalluk etmektedir. Ve bunu da sözleşme ile bağlı kalış şeklinde ifade etmiştir.

İşverenin böyle bir toplu sözleşmenin yapılması sırasında sendika üyesi olup da sonradan ayrılan işçinin bu durumuna bakarak bu sözleşmeden istifa ettirilmesihakkında sendika temayülüne karşı koyamaması keza bir sendikadan ayrılan işverenin de aynı şekilde vecibesine riayet etmesi bu madde ile kasdedilmiş bulunmaktadır.

Sendikadan ayrılan bir işçinin üç aydan fazla bir müddet aidat ödememesi kanunun koyduğu esaslarmdandır. Aidat ödemek suretiyle istifade de sendikanın yazılı muvafakatine bağlıdır. Böyle bir muvafakatın verilmesine sendika icbar edilemez.»

N o t : İş Mahkemesinin bu kararını onaylayan Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Esas 10057, Karar 9833 sayılı ve 9.12.1965 tarihli içtihadını ve bu içtihadın analizini gelecek sayıda yayınlayacağız.

EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET PRENSİBİ

Walter Schevenels, yabancı işçiler konusunda, Avrupa Bölgesel Teşkilâtının **«eşit işe eşit ücret prensibi»** nin uygulanmasında büyük başarı kazandığını belirtmiştir. Düne kadar yabancı işçilerin bu konuda büyük ölçüde istismar edildiğini ifade eden ERO Genel Sekreteri, **«Yerli - yabancı ayırımının karşısındayız. Yabancı işçi, istihdam edildiği ülkedeki çalışma şartlarına ve ücret seviyesine, hiç bir ayırım yapılmaksızın, kavuşturulmalıdır. Avrupa sendikaları ile işbirliği yaparak, bu alanda, büyük başarı kazanmış bulunuyoruz. Diğer yandan, sadece çalışma hayatında değil, sendikal faaliyetlere katılma hakkı bakımından da, yerli ve yabancı işçiler arasında ayırım yapılmamalıdır. Bu bir uyma meselesidir; ar zu meselesidir. Ancak, esas olan, yabancı işçileri sendikal faaliyetlere katılmağa teşvik etmektir.»** demiştir.

Çalışma şartlarında ve ücret seviyesinde, eşitliğin sağlanmasına rağmen, mesken konusunda durumun farklı olduğunu ifade eden Walter Schevenels, Avrupa ülkelerinde mesken sıkıntısının varlığına dikkati çekerek, üzerinde önemle durulan konunun, yerli veya yabancı, işçilerin, konut bulmada eşit imkanlara sahip kılınması olduğunu belirtmiştir.

«HÜKÜMETLER İŞÇİSİNE SAHİP ÇIKMALIDIR»

Schevenels, **«İşçi göçünün yaratmakta olduğu sosyal problemlerin ele alınmasında, sorumluluk, tek yanlı değildir derken, sadece sendikaları değil, hükümetleri de kastediyoruz. Hükümetler işçisine sahip çıkmalıdır. Bu konuda hükümetlerarası yapılacak andlaşmalar, muhakkak ki faydalı neticeler verecek ve yabancı diyarlarda çalışmakta olan işçinin hak ve menfaatlerinin korunabilmesi kolaylaşacaktır. Türk sendikacıları, emin olabilir ki, Batı Avrupa'da çalışan Türk işçilerinin meseleleriyle, tek şikâyet konusu kalmayıncaya kadar ilgileneceğiz. Sizlerin de, hükümetiniz nezdinde yapacağınız olumlu temaslarla, hür sendikacılık âlemi, işçi haklarının korunmasında ve kotarılmasında, bir başarı daha kazanmış olacaktır».** diyerek sözlerini bitirmiştir.

ICFTU Avrupa Bölgesel teşkilatı (ERO) nedir ?

Dünyanın çeşitli bölgelerinde yaşayanlar arasında geleneksel, sosyal, ekonomik ve kültürel farklar vardır. Anlayışları, çeşitli meseleler karşısında tepkileri, inançları değişik işçi kitlelerinin bir merkezden idare edilmesi gerçekten çok güçtür. Derhal bazı problemlerle karşılaşılır. Bu düşünceyle, Uluslararası Hürk İşçi Sendikaları Konfederasyonu, bölgesel teşkilâtlar kurmayı kararlaştırmış ve bunlardan ilki 1950 Kasım'ında Avrupa Bölgesel Teşkilâtı (ERO) olarak kurulmuştur. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Avrupa Bölgesel Teşkilâtı (ERO) için, bu teşkilât Avrupa sendikacılık hareketini temsil ediyor, denebilir. Bugün ERO'ya -tabiatiyle aynı zamanda ICFTU'ya da üye olan- 23 milli sendikacılık merkezi bağlıdır. Bunlar 25,387,719 Avrupa işçisini temsil etmektedirler.

ICFTU Avrupa Bölgesel Teşkilâtı'nın (ERO) organları şunlardır :

— İki senede bir toplanan ve delegeleri Teşkilât'a bağlı milli sendika merkezlerinden gönderilen Bölgesel Konferans;

— İcra Kurulu.

ICFTU Avrupa Bölgesel Teşkilâtı'nın Genel Merkezi Brüksel'dedir.

Schevenels kimdir ?



Avrupa Bölgesel Teşkilatı'nın Genel Sekreteri Walter Schevenels, Uluslararası Sendikalar Federasyonu'nun (IFTU) Genel Sekreterliği görevini 13 Eylül 1930 yılında devralmış ve Uluslararası Sendikalar Federasyonu'nun feshedildiği 1944 Aralığına kadar yürütmüştür. Walter Schevenels 1950 yılında, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından Avrupa Bölgesel Teşkilâtı kurulunca, bu Teşkilâtın genel sekreterliğine seçilmiştir. Halen bu görevdedir.

Yargı organlarının sendika haklarını kısıtlaması

Sendikalar, her ülkede, önce varlıkları, sonra da hukuk tarafından tanınmaları için büyük cesaret isteyen şiddetli mücadelelere zorlanmışlar ve bugünkü durumlarına uzun ve çetin bir yoldan geçerek ulaşmışlardır. İşçi hareketleri bütün ülkelerde biribirine benzer engellerle karşılaşmışlardır; aradaki fark, işçilerin birleşme haklarının bazı yerlerde erken, bazı yerlerde geç tanınması olmuştur. Bu gecikmelere bazen yaşama bazen yargı organlarının olumsuz tutumu sebep olmuştur.

Sendikacılığın anavatanı sayılan İngiltere'de, sendikalaşmanın hukuken yasak olduğu devrede, **«serbest akit yapma»** kavramına dayanan hukukçular, sendikal hareketleri, **«iktisadî faaliyeti takyid» (restraint of trade)**, eden bir fesatçılık ve bunun tabii bir sonucu olarak da suç saymışlardır. Yargıçlar bu görüşlerinde, çoğunlukla Common Law'a dayanmışlardır; zira **«fesatçılık»** hukuki kavram olarak istenildiği kadar genişletilebilirdi **(Cole, An Introduction to Trade Unionism, London 1953, s. 164)**.

Yargı organlarının, sendikacılık hareketlerini engellemesi olayının, Fransa'daki en ünlü örneğini ise, Fransız Yargıtay'ı vermiştir. Sendikalara hukuken meşruiyet kazandıran 21 Mart 1884 Kanunu'nun 3 üncü maddesi «...**iktisadî, sınaî, ticarî veya ziraî**...» menfaatler esasına dayanarak sendika kurmaya izin vermişti. Kısa bir süre sonra, maddenin yorumu uyuşmazlıklara yol açtı ve Fransız Yargıtay'ı **«Mesleki sendikaların mevzuu ancak iktisadî, sınaî, ticarî veya ziraî menfaatlerin tetkik ve müdafaası olabilir... sınaî, ticarî veya ziraî faaliyeti ve binnetice bu faaliyete müteallik iktisadî bir menfaati olmayanların sendika kurmaya hakları yoktur.»** şeklinde bir karar verdi. Karardaki isabetsizlik açıktı: **«Sendikaların mülhem olduğu doktrinlerin memleket için zararlı yollar açacağı endişesiyle, bir kelime oyunu yapılarak, 1884 Kanunu'nun 3. maddesindeki dört nevi menfaatten «iktisadî» olanı, sınaî, ticarî ve ziraî olan diğer üç unsurdan birinin ... cudiyetine raptediliyor ve böylece sendika hakkı çok daraltılmış oluyordu» (Karar: Dietsch, De la legalite des syndicats des fonctionnaires Paris 1934, s. 49 - 50 Eleştirme: Özyörük: Devlet Memurlarının Hürriyetleri, Ankara 1956, s. 26 - 7)**. Maddenin bu şekilde yorumunun doğurduğu memnuniyetsizliğin siyasi çevrelerde sebep olduğu baskı, 1892 Kanunu'nun çıkmasını ve bazı meslek gruplarının daha, sendika kurabileceklerinin kabul edilmesini sağladı.

Yargı organlarının, sendikalaşma hareketlerini önlemesi olaylarının en zengin örneklerini, Amerika Birleşik Devletleri sendikacılık tarihinde bulmaktayız. Bu ülkede fiili işçi birleşmelerine karşı ilk tepki Eyalet Mahkemeleri **(State Court)**nden gelmiştir: 1806'da mahkeme, ücretleri yükseltmek için kurulmuş olan işçi birliklerinin Conspiracy suçunu **(Conspiracy, iki veya daha ziyade şahsın gayri hukuki bir fiili veya hukukî bir fiili gayri hukukî vasıtalarla işlemek için anlaşmalarıdır.» (Alacakaptan ,İngiliz Ceza Hukukunda Suç ve Cezaların Kanuniliği Prensibi, Ankara 1958, s. 87 - 8)** işlediklerini ve bu sebeple cezayı müstelzim bir harekette bulunduklarını kabul etmiş; bu karar, uzun bir süre Amerika'da sendikalarla işverenler arasındaki davalara uygulanacak Conspiracy görüşünün başlangıcı olmuştur. **(Barnett The Position of Organized Labor in the American Legal System, College of Europe, Bruges 1958 s. 98)**. Yargı organlarının bu görüşüne dayanan ve kısa zamanda yayılan tatbikata bir süre sonra, yine sendikalar aleyhine olmak üzere ve menşeini Common Law'dan alan bir ikinci tatbikat daha eklendi. Grev ile tehdit edilen işverenler, mahkemeden, işçileri greve katılmaktan men eden bir yazılı emir **(Injunction)** alıyordu. Mahkeme **«civil conspiracy»** çerçevesinde bütün iş mücadelelerini, haksız fiil kabul ediyor ve işveren de grevle tehdit edilince derhal mahkemeye başvurup grevin mülküne zarar vereceğini iddia ile mahkemeden ihtilâf halledilinceye kadar **(tabir caizse bir tehiri icra kararı)** bir Injunction alıyordu **(Barnett, agm. s. 98 - 9)**. İşçiler bu emre riayet etmedikleri takdirde mahkemeyi tahkirden dolayı takip ediliyor ve binnetice para veya hapis cezasına mahkûm ediliyorlardı **(Talas, İçtimai İktisat, Ankara 1955, s. 183)**. İşveren tarafından sendikalar aleyhine başvurulan bir üçüncü yol da **«akdi ihlale teşvik etmenin gayri kanunî olduğu»**, prensibine dayanıyordu. İşverenlerin bu sebeple sendika yöneticileri hakkında açtıkları davaların sayısı pek çoktur ve mahkemeler tarafından haklı görülmüşlerdir.

Sendikalarla, yargı yolları kanalıyla yapılan bu mücadeleler sırasında, Amerikan sendika hukukunun, o devreye ait özel bir müessesenin çalıştığı sırada hiç bir sendikaya girmemeyi taahhüt etmek demek olan Korkak Köpek Anlaşması **(Yellow Dog Contract)** nın uygulanmaya başladığını görüyoruz. İşverenler, işçilere işe girerken Korkak Köpek Anlaşmasını imzalatıyorlar ve ileride bir sendika bu işçileri üyesi olmaya davet edince, mahkemeler bu anlaşmayı ileri süren işvereni haklı buluyor ve işçiyi sendikaya girmekten men ediyorlar. 1865 den sonra bazı federe devletler Korkak Köpek Anlaşmalarını, kanun dışı kabul eden yasama tasarruflarında bulundularsa da bu tasarruflar, Federal Yüksek Mahkeme tarafından, **«serbest şekilde mukavele akdetmek hakkını ihlâl etmeleri sebebiyle Anayasaya aykırı»**, kabul ve ilân edildiler.

1890 yılında Amerikan Kongresi **«Büyük İş»** e karşı ve piyasadaki tekeli yıkmak, rekabeti himaye etmek amacıyla bir kanun çıkardı **(Sherman Anti Trust Act)**. Bu kanun çok genel ifadelerle, ticareti sınırlayan her çeşit birliklerin kurulmasını yasak kılıyordu. Kongre, bu kanunu çıkartırken asla sendikaları düşünmemişti; fakat kanunun genel ifadesi Federal Yüksek Mahkemeye, bu kanunun sendikala-

Yazan :

Dr. Rüçhan IŞIK

ANKARA HUKUK FAKÜLTESİ
İŞ HUKUKU ASİSTANI

ra da uygulanacak şekilde yorumlanması imkân ve fırsatını verdi (**Barnett, agm., s. 101**).

ABD Federal Yüksek Mahkemesi, Ondokuzuncu Yüzyılın sonlarına doğru bu ve benzeri kararlarıyla, ABD'nde ekonomik kuvvetin siyasi kuvvete üstünlük sağlamasını kolaylaştırmıştır. Amerika'nın bu en yüksek yargı organı, ısrarlı bir şekilde «**kapitalist sınıfın teşebbüs ve organizasyon kaabiliyetine adeta hudutsuz bir saha yaratmış ve bu sınıfın hakimiyetine bir destek vazifesini görmüş**... **kararlarını umumiyetle bu sınıf lehine vermiş ve kapitalist sınıf da daima Federal Yüksek Mahkemeye müzahir olmuş ve onu her türlü hücumlara ve tenkitlere karşı himayeye çalışmıştır» (Arsel, Amerikan Anayasası ve Federal Yüksek Mahkeme, Ankara 1958, s. 187 - 8).**

1914 ve 1932 de çıkartılan kanunlar ile (**Clayton Act, Anti - Injunction Act**), sendikaların hukuki durumları büyük ölçüde düzenlenmiş ve F.D. Roosevelt'in Başkanlığı altında Amerikan iş ve siyaset hayatında «**New Deal**» devresi başlamış ve Kongre 1933, 1935, 1936 yıllarında üç önemli kanun daha çıkartmıştır (**NIRA, NLRA, Byrnes Act**). (**Leiter, Labor Problems and Trade Unionism, New York 1952, s. 1938**). Bunlardan özellikle ekonomi ve iş hayatını düzenleyici önemli tedbirler getiren NIRA, hiç ümit edilmedik bir şekilde, tutumunu halâ değiştirmemiş olan Federal Yüksek Mahkeme tarafından Anayasaya aykırı bulundu. NIRA'nın ve New Deal yasama faaliyetleriyle ilgili diğer bazı kanunların Anayasaya aykırı görülmesi, Amerika'da o kadar şiddetli ve heyecanlı bir tenkit fırtınasının kopmasına sebep oldu ki Federal Yüksek Mahkeme, bu ve benzeri kanunlar ile mücadeleden vazgeçti, bu arada 1937'de Injunction'lara karşı olan bir Kanunu Anayasa'ya uygun bularak, bir yüzyıl devam etmiş olan içtihadında köklü bir değişiklik yaptı. Bundan sonradır ki yargı organlarının çıkardığı engeller ortadan kalktı ve hükümet tarafından himaye edilen işçilerin sendika hakkı tam olarak tanındı ve sendikalaşma geniş ölçüde başladı (**Barnett, agm., s. 102.**)

Yargı organlarının, Türkiye'deki işçi hareketiyle ilgili faaliyetlerinin tarihi cok kısadır. Buna rağmen, özellikle Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi modern anlamda sendikacılığa ve dolayısiyle de iş mücadelerine imkân veren Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun yoruma ihtiyaç gösteren veya uygulama sırasında İş Mahkemelerine ışık tutabilecek hususlarda, çoğunlukla olumlu kararlar vermektedir. İçtihatlarının, işçi hareketini engelleyebilecek mahiyette olduğunu anladığı zaman, alışılmamış bir çabuklukla ve ilk fırsatta kararını değiştirme yoluna gitmiştir. [**İşkolu esasına göre kurulmuş sendikanın, işyeri esasına göre yaılacak toplu görüşmeye yetkili olmadığına dair (17.IX.1965 T, E. 4612/K. 5416, ve 275 sayılı Kanunla bağdaşmayan kararına karşı (1.X.1965 T., E. 8425/K. 5416) verdiği ve toplu görüşme yetkisinin, ister işyeri, ister işkolu esasına göre kurulmuş olsun, o işyerinde işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikaya ait olduğuna dair karar**) Dokuzuncu Hukuk Dairesinin bu tutumu ortada iken, Totsis grevi dolayısiyla, Yargıtay 7 nci Ceza Dairesi'nden, diğer ülkelerdeki örneklerini yukarıda verdigimiz nitelikte, Türk sendikacılık hareketini zamanla büyük ölçüde engelleyebilecek bir karar çıkmıştır. [**TOTSİS grevi hakkındaki (23.11.1965 T., E. 8260 — K. 9170) karar**]. Bu karar, her ne kadar bu gün için sadece 600 civarında işçisi bulunan bir işyerini ilgilendirmekte ise de, kararın hatalı ve yanlış bir yolun başlangıcı olabilecek bir nitelik taşıyışı, bizi fazlasıyla endişelendirmekte; ister istemez, dünya sendikacılık tarihinde boşu boşuna kaybedilmiş olduğu bugün anlaşmış olan vakti, bize de kaybettireceği kanısını uyandırmaktadır.

7 nci Ceza Dairesinin kararına göre Devlet Tiyatrosu Sanatkârları :

— genel bütçeden maaş aldıkları,

— emekli keseneği ödedikleri,

— özel hukuk alanına girmesi imkânsız ve süreleri sonunda haklı bir sebep gösterilmeden tek taraflı feshedilemeyecek nitelikte sözleşmelerle çalıştıkları,

— Bir senatör tarafından «Devlet Memurları Kanunu dışında bırakılmalarına dair...» verilen bir önerge, bu kanun kapsamına girip girmedikleri araştırılmadan derhal reddedildiği..., için «bütün bu gerçekler... sanatkârların» Devlet Memurları Kanunu'nun «1. maddesine göre memur olduklarının kabulünü mecbur kılmaktadır.» (Bu Kanunun 1. maddesi Kapsam, 4. maddesi İstihdam Şekillerini gösterdiğinden; herhalde kararda da «... 1 ve 4. maddelere göre memur olacakları...» denmesi gerekirdi)

Burada, bu kararın eleştirmesine girmeyeceğiz; sadece belirtelim ki, yukarıdaki sıralanan hususlar katiyen tartışılmamış bir takım iddialar olmanın ötesine çıkamamaktadır. İddia şeklindeki sebeplerle yer aldığı bu gerekçenin, tamamen karşıtını yine bir takım iddialar olarak ve üstelik kanun, karar ve doktrine dayanarak ifade etmek mümkündür. Bizde diyebiliriz ki, Devlet Tiyatrosu sanatkârları :

— Özel bütçe ile yönetildikleri (5441 S. Kuruluş Kanunu'na ve Maliye Bakanlığının uygulamasına göre),

— Özel Hukuk alanına giren hizmet sözleşmeleriyle istihdam edilmiş oldukları, (9. HD.'nin 5036/7183 kararı ile, hizmet akdinin çağımızdaki anlaşılış şekline göre (Oğuzman, Hukuk Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1964, s. 21 vd.),

— Hizmet sözleşmesiyle çalıştıkları için işçi sayılacakları ve işçi sendikası kurabilecekleri, (274 S. Kanun 2/1 ve 5/2),

— Hizmet akdine müsteniden çalıştıkları için grev bakımından da işçi sayılacakları (bk. Oğuzman, age., s. 21 vd.),

— Devlet Memurları Kanununun 237. maddesi gereğince, Kuruluş Kanunları 1 Mart 1966 ya dek yürürlükte kalacağı ve 5. maddesi gereğince de işçi istihdamına bu tarihe kadar engel bir durum olmayacağı,

— Özel bütçe ile yönetildiklerinden, Devlet Memurları Kanunu kapsamına belki de hiç girmeyecek olan bir müessesenin personeli durumunda oldukları..., için, işçi statüsündedirler, işçi sendikası kurabilirler ve grev yapabilirler.

İşte, Yargıtay'dan bu iddiaları ve benzerlerini çürütücü, etratlı, tartışmalı bir gerekçe beklenirken, sadece bazı iddiaların sıralandığı bir kararın çıkmış olduğunu görmek, şaşırtıcı olmuştur. Kararın, sendikalaşma hakkı ve dolayısiyla sendikanın temel faaliyetlerde bulunma haklarını kısıtlayıcı nitelikte oluşu ise bu şaşkınlığı, ciddi bir endişeye çevirmiştir. Yargı organımızın bu tutumu, bu yüzden üzücü ve umut kırıcı olmuştur.

Türk-İş'in Türk Ulusuna yeni yıl mesajı

Türk Ulusu,

Barış, ekmek ve özgürlük mücadelesinde bir yılı daha geride bıraktık. Bu yoldaki mücadelemiz 1966 yılında da devam edecektir. Gayemiz, ülkemizin en kısa zamanda, kalkınmış ülkelere ulaşabilmesi, sosyal adalet ilkelerinin yerleşmesidir.

Kalkınmanın yükünü omuzlarında taşıyan Türk işçisi, bugüne kadar olduğu gibi, girdiğimiz yeni yılda da, yurt çıkarlarını her şeyin üstünde tutarak çalışacak ve zorlanmadıkça çalışma barışını bozmayacaktır.

Yeni yıl için temennimiz, yurdumuzda, çalışmak isteyen herkesin bir iş sahibi olması ve işçilerin yaptıkları işe uygun, insan haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli ücret elde etmeleridir. Bu amaçları gerçekleştirmek için tüm Türk toplumunu çaba sarfetmeye çağırıyoruz.

Kıbrıs problemi bütün yurttaşlarımız için ıstırap kaynağı olmakta devam etmektedir. Kıbrısta özgürlükleri için kahramanca çarpışan soydaşlarımız tek ümit olarak Türkiyeyi görmektedirler. Yeni yılın Kıbrıslı soydaşlarımız için iyi günler getirmesi yürekten dileğimizdir.

1966 nın Türkiye ve Dünya'ya barış, ekmek ve özgürlük getirmesini diler, yurttaşlarımızın yeni yılını yürekten kutlarız.

1965 te neler oldu?

OCAK

4 üncü Çalışma Meclisi toplandı
Dış Ticaretin Devletleştirilmesi konusu üzerinde tartışmalar oluyor.
20 Sendikacı İsrail'e «Sendikacılık Eğitimi» için gitti.
Mihalıççık'ta krom ocağı çöktü, iki işçi öldü.
BEREC Grevi Sendika lehine bitti

ŞUBAT

4 üncü Koalisyon Hükümeti Kuruldu.
Birleşmiş Milletler 20 yaşında
Churchill Öldü
Bir milyon inşaat işçisi İtalya'da grev yaptı.

MART

Yeni Çeltek grizu faciası (69 ölü)
Kozlu Olayları (2 ölü) işçiye «Ateş» edildi. İşçi Liderleri ortak toplantısı
Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe girdi.
Kazlıçeşme Teksif Grevinde, Grevcilerin polisce dövülmesi
TEKSİF Petrol ve Madenlerin devletleştirilmesini istedi.
Uluslararası Genel Hizmetler İşçileri Federasyonu Genel Sekreter Yardımcısı Olaf Lindegren Türkiyede
Malatya'da topraksız köylü ve işçiler yürüyüş yaptı.
ICFTU Yürütme kurulu Brüksel'de toplandı.

NİSAN

ICFTU Genel Sekreteri Ömer Becu geldi
Bakanlar — Sendikacılar toplantısı
Uluslararası Teksif Federasyonu Genel Sekreteri Birgel Viklund geldi
Deri-İş 54 işyerinde grev ilân etti. 5 i başladı
Diğer 49 işyeri lokavt yaptı.
Konya'da işçiler «ET BOYKOTUNA» başladı.

MAYIS

Çan Seramik Grevi başladı.
İşçilere karşı «ATEŞ» emri verildi.
Türk-İş Yönetim Kurulu 5 inci dönem toplantısı
Halil Tunç «Madenler Millileştirilmelidir» dedi

HAZİRAN

Milli Prodüktivite Merkezi (M.P.M.) Genel Kurulu toplandı.
Halil Tunç M.P.M. Başkanı seçildi.
Çan Grevi bitti
Sosyal Sigortalar Genel Kurulu başladı.
ILO 49 uncu Genel Kurulu toplantısı yapıldı.

TEMMUZ

İşçi Bayramı kutlandı.
ICFTU Genel kurulu toplandı.
İzmir'de «Sebze ve Meyve Boykotu»

AĞUSTOS

Türk-İş İşçi ve Toplum Yararına Çalışmayan Milletvekillerini Seçtirmeme Kampanyası açtı.
Türk-İş Genel Merkezi basıldı ve arandı.
Demirsoy ve Tunç Milletvekili Seçimlerine katılmıyacaklarını açıkladılar.

EYLÜL

Türk-İş'in aranması ve seçtirmeme kampanyası ile ilgili bütün Türk sendika liderleri toplantı yaptı
Türk-İş Başbakana MUHTIRA verdi.
Malatya Grevi
Türk-İş yöneticilerinin Yargılanması
Demirsoy Orta Doğu gezisine çıktı.

EKİM

Milletvekili seçimleri
Likat-İş Grevi
Türk-İş Hukuk İşleri Merkezi kuruldu.
Nüfus sayımı

KASIM

Totsis Grevi
Sümerbank Boru Fabrikası Grevi
Cezayirli Sendikacılar Türk-İş'i ziyaret etti.
Rodezya beyaz azınlık yararına, tek taraflı bağımsızlık ilân etti.

ARALIK

Teksif İzmirde iki işyerinde grev yapıyor
Birleşmiş Milletlerin Kıbrıs kararı tepki yarattı
İzmit'te Mannesman — Boru Fabrikasında grev
Zonguldak'ta grizu faciası; 10 işçi öldü.
İstanbulda bir cam fabrikasında infilak 15 işçi öldü.
Türk-İş Yönetim Kurulu toplandı

Kadın işçilerin hakları ile ilgili sözleşme kabul edildi

Amsterdam'da 7-15 Temmuz 1965 tarihleri arasında toplanan ICFTU 8 inci Dünya Kongresi, kadın işçilerin işgücünde kazandıkları önem ve bunların eşit imkânlalara sahibolması gerektiğini dikkate alarak kadın işçilerin hakları ile ilgili bir anlaşma metnini kabul etmiştir.

Kongrede kabul edilen karar, anlaşmada bulunan ilkelere göre, «bütün hür sendikal teşekküllerin kadın işçilerin problemlerini incelemelerini ve bunların halli için gayret sarfederek, kabul edilen program çerçevesinde kadın işçilerin haklarını sağlamalarını» istemekteydi.

Aşağıda kongrenin kabul ettiği anlaşma metnini sunuyoruz.



Her geçen gün, kadının sosyal hayatımızdaki rolü biraz daha önem kazanmakta, kalkınma çabalarındaki iş sahalarında çalışmakta olan kadın işçilerin sayısı gittikçe artmaktadır. Bu eğilimin bugün sınaileşme yolunda başarı kazanmış ülkelerde görülmesine karşı, yakın bir gelecekte, kalkınmakta olan ülkelerde de başlayacağına şüphe yoktur.

Çalışan bir kadın, muhakkak ki, meharet ve şahsiyetini geliştirmek imkânını daha rahatlıkla bulacaktır. Kadın işçilerin karşılaştıkları zorluklar, prensip olarak, erkeklerinkinden ayırdedilmemektedir. Ancak, kadın işçilerin büyük ailevi sorumluluklar taşıdıkları ve zaman zaman karşılaştıkları ayırım hareketleri yüzünden kendilerine özgü problemleri bulunduğu da bir gerçektir.

Ekonomik ve sosyal kalkınmayı gerçekleştirmiş ülkelerde dahi, kadın işçilerin, kaydedilmiş olan bütün ilerlemelere rağmen, zaman zaman çeşitli ayırım hareketlerine hedef oldukları görülmektedir. «Eşit işe eşit ücret» ilkesi birçok ülkede henüz tam mânasıyla uygulama imkânı bulamamaktadır. Ayrıca, kadın işçilerin teknik ve mesleki eğitim imkânları, erkek işçilere oranla sınırlı tutulduğu gibi, kadın işçilerin belirli bazı işlerde çalışmalarının kısıtlandığı veya bu yönde çeşitli zorluklar çıkarılmak istendiği bilinmektedir. Öte yandan, kadın işçilerin omuzlarındaki ailevi sorumluluk yükünü hafifletmek yolunda hiçbir imkân hazırlanmadığı, bu yolda yapılması gereken çalışmaların ihmale uğradığı da bir gerçektir.

Kadın işçilerin problemleri, ülkelerin ekonomik gelişme seviyesi ne olursa olsun, esas itibariyle farklılık arzetmemektedir. İşsizlik, düşük ücret seviyesi, eğitim ve özellikle mesleki eğitim imkânlarından yeteri derecede faydalanamama, çalışan kadının karşı karşıya bulunduğu tipik problemlerdir.

KADIN İŞÇİLERİN HAKLARI

1 — Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın «87 numaralı Sözleşmesi», cinsiyet ayırımı yapmaksızın, bütün işçilerin, sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkına sahip olduklarını belirtmektedir. Bu «Sözleşme» yle tanınan haklardan kadın işçiler de istifade ettirilmelidir.

KADIN EKONOMİK HAYATA GİRMELİDİR

2. Kadınların çalışmaya hakkı olduğu her toplumda, her ülkede kabul edilmelidir. Kadın, bir ülkenin ekonomik hayatına çalışarak katılmalıdır. Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın (ILO) «111 Numaralı Sözleşmesi» ne uygun olarak, işe alma, eğitme, mesleki eğitim imkânlarından faydalandırma ve terfi ettirmede cinsiyet ayırımı yapılması yasaklanmalıdır. Tam çalıştırma seviyesine ulaşmak ve bunu muhafaza etmek için çaba sarfedilmeli, iktisadi durgunluk sırasında dahi, kadın işçilerin çalışma haklarının kısıtlanmamasına dikkat edilmelidir. Bu konuda, işsizlik ve gizli işsizlik problemi ile karşı karşıya bulunan geri kalmış ülkeler, özel bir itina göstermelidir.

EĞİTİM

3. Erkek çocuklarla, kızlar okuma imkânlarından eşit olarak faydalandırılmalıdırlar. Yetişkinlerin eğitiminde de eşitlik prensibi uygulanmalıdır. Eğitimde eşitsizlik, daha ziyade, iktisaden geri kalmış ülkelerde göze çarpmaktadır. Bu ülkeler bu konuya hassasiyetle eğilmelidir.

MESLEKİ EĞİTİM

4. Kadınlar ve kızlar, mesleki eğitim çalışmalarından, erkeklere sağlanan şartlar ve imkânlar nisbetinde yararlandırılmalıdırlar.

5. Bir kaç yıl ara verdikten sonra tekrar çalışma hayatına dönmek istiyen kadın işçiler, meharetlerini geliştirmek, değişen çalışma şartlarına uyabilmek için, yeniden eğitilme imkânlarına sahip kılınmalıdır.

TERFİLER

6. Aynı çalışma şartlarına sahip daha yüksek bir göreve nakil veya terfide, kadınlarla erkek işçiler arasında bir ayırım yapılmamalı, terfide eşitlik prensibi uygulanmalıdır.



KADIN İŞÇİLER

Yazan :

Gül Neş'e Kutlu

TÜRK-İŞ ARAŞTIRMA UZMANI

Çalışan kadın ve evlilik

Kadın hayatının istikametini tâyin eden en önemli faktör şüphesiz ki evliliğe hazırlık ve evliliktir.

Kadının birçok meslekleri çalışma alanının dışında bırakmasına sebep, teknik bakımından bunların kendi kaabiliyeti dışında kalması, bu türlü mesleklerin uzun müddet ihtisas ve tecrübeye dayanmasıdır. İşçi sınıfının aile bütçelerinin ağırlaşması durumu dolayısiyla aile reisleri çok defa, kızlarının uzun boylu tahsil etmelerine muhalif kalırlar. Halbuki kızlarının ilerde karşılaşabileceği her kötü ihtimali gözönüne alarak onun koluna bir altın bilezik takmaları pek de yersiz sayılmaz.

Diğer taraftan daha çok mahrumiyete katlanmak pahasına kızlarının eğitimine önem veren babaların gayretleri de çok kere kızlar tarafından ters manada değerlendiriliyor. Bu yetişmiş kızlar biran önce para kazanmak gayesile yine ihtisas istemiyen işlerde çalışmayı tercih ediyorlar. (Sanayileşme ile birlikte, makinaların evvelce ihtisas isteyen birçok işleri de görmeleri sayesinde endüstri işçiliği olağanüstü bir çıraklık devresine ihtiyaç göstermez hale gelince, kadınlar da bu işlere atıldılar.

Ancak kadın fabrika işinin bir kolaylık cazibesine kendini kaptırınca az çok bir bilgi ve tecrübeye dayanan ev işini bile ihmal etmekdedir. Böylece görülüyor ki, endüstrinin makineleşmesi ve adele gücüne dayanan ağır işlerin kalkıp bir düğme basmakla gerçekleşen işlerin onun yerine geçmesi, kadının çalışma alanını genişletmiş oluyor.)

Kadınlar bir yandan beden kuvvetinin kifayetsizliği yüzünden ağır kol işlerinden muaf oldukları gibi, diğer yandan evlenme ihtimaline dayanarak uzun

Kadın işçilerin haklları ile ilgili sözleşme kabul edildi

Terfie hak kazanmada, kadın işçinin doğum izni, olumsuz rol oynamamalıdır.

EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET PRENSİBİ

7. Kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduklarının en önemli delili, bunlara, eşit değerdeki işlerin yapılmasında eşit ücret ödenmesidir.

«Eşit işe eşit ücret» **prensibi sadece taban ücretler bakımından değil, prim, ikramiye vs. ödeneklerin verilmesinde de önem taşır. Bunların işçiye ödenmesinde, bu prensibin uygulanması gereklidir. Tek istisna, çalışan anaya yapılan annelik ve doğum yardımlarıdır. Bu yardımların,** «eşit ise eşit ücret» **prensibinin uygulanmasını baltaladığı ileri sürülmemelidir.**

8. Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın (ILO) «100 numaralı Sözleşmesi» **gecikilmeksizin üye devletler tarafından oranmalı ve uygulanmağa başlanılmalıdır.** «Eşit ise eşit ücret» **prensibi toplu iş sözleşmelerinde yer almalıdır.**

ANALIK SİGORTASI

9. Analık sigortasının tesisi, toplumun görevlerinden biridir. Bu sigortanın amacı, ananın ve çocuğun sağlığını korumak ve kadın işçilerin, çocuk doğurdukları için, iktisaden cezalandırılmalarına mâni olmaktır. Analık sigortasının varlığı, her hangi bir alanda kadın işçilerle erkekler arasında ayırım yapılmasına sebep olmamalıdır.

10. Uluslararası Çalışma Teşkilâtı'nın (ILO) analık sigortasının asgari standartlarını düzenliyen «103 numaralı Sözleşmesi» ve «95 numaralı Tavsiyesi» **uygulanmalıdır. Kanunlar ve toplu iş sözleşmelerile, bu standartların, ziraatte, ev işlerinde, belli bir süre için çalışılması halinde de uygulanması ve kadın işçilerin tümünü kapsamına alması için gereken tedbirler alınmalıdır.**

11. Kadın işçinin, süresi asgari 12 hafta olması gereken mecburi doğum izni sırasındaki kayıp yevmiyeleri tatminkâr bir şekilde tazmin edilmelidir. Kadın işçi, doğum izninin bir seneye kadar uzatılmasını talep edebilmelidir. Böyle bir halin vukuunda kadın işçinin iş güvenliğine, terfi imkânlarına, sosyal yardımlara bağlı hakları saklı tutulmalıdır.

12. Kadınlar, anne olabilme fonksiyonlarını tehlikeye düşürecek işlerde çalıştırılmamalıdır. Teknolojik değişimlerin ve endüstride yeni yeni kullanılmağa başlanan maddelerin tehlikeli olup olmıyacağı konusunda araştırmalar yapılmalıdır.

tecrübeler veya teknik ihtisas istiyen işlere yanaşmamaktadır. Böylece kadınlara kalan çalışma alanı, az ihtisas isteyen işlerden ibarettir. Fakat burada ölçüyü çizmek güçtür. Ancak cila yapmak, etiket yapıştırmak, ayırmak gibi hafif, yumuşak ve süratli bir el hareketi istiyen işler çok defa kadınlar tarafından başarılmaktadır diyebiliriz.

Bugün birçok evli kadın iki ayrı âlemde yaşamaktadır. Bu iki zıt âlem içinde haşır, neşir olan kadınlara karşı cemiyet özel bir cephe almaktadır. Her topluluğun beşer münasebetlerini düzenliyen kaideleri her şeyden önce erkek, kadın ve çocukların temsil ettiği aile birliğine dayanmaktadır. Kanun esasında ailesini geçindirmek görevini erkeğe vermiş, görenek ve ahlâk da bunu teyid etmiştir. Kocasının kazancı yerinde olmadığı halde, kadının çalışmasını yersiz bulan sayısız insan vardır. Küçük gelirli ailede kadının alışveriş etmesi, yemek pişirip çocuklara bakması zaten bütün gücünü işgal etmektedir. Daha yüksek bir yaşama seviyesine ulaşmış olanlar alış verişi telefonla, çamaşırını dışarı vermekle ve yemek meselesini sık sık lokantaya gitmekle halledebilir. Bunun için ev işi onu çok fazla meşgul etmez. Zaten, orta halli kadının evlenmeden önceki hayatına da çalışmakla başlamış olması ihtimal dahilindedir. Ve bu kadın evlenince, işini bırakmayı bir fedakârlık sayar. Mesleğinde ilerlemiş bir kadın için, yalnız ev işi tahammül edilmez derecede yeknesek ve can sıkıcıdır. Bu tip kadın birlikte çalıştığı arkadaşlarını aramakta, geliştirdiği kaabiliyetlerinden faydalanılmasını istemekte ve çalıştığı takdirde, gelirinin evinin refah seviyesini yükselteceğini düşünmektedir. Evlilikle iş hayatım telif etmek arzusunda olan bu kadınlar hareketlerini haklı göstermek için yorucu mücadelelere katlanma zorunda kalmışlardır.

Evli kadının çalışmasına muhalefet edenler, her iki ödevin lâyıkıyla ifa edilemiyeceği tezini savunmuştur. Bu iddiada şüphesiz hakikat payı vardır. Fakat bu hâl, yalnız evli kadınlara mahsus değildir. Evli kadına da diğer bekâr kadınlar ve erkeklerle aynı hakların tanınması ve başarılarının peşin hükümlerle baltalanmaması gerekir. Evlilik ve bekârlık erkekler arasında iş bakımından bir özellik yaratmadığına göre, bu ayırmayı kadınlara tatbik etmek çok yersizdir. Bu muhalefetin esas sebebi, diğer cinsin kıskançlığıdır. Modern hayatın akışı, orta halli kadını toplumun bir paraziti haline getirmektedir. Teknik yenilikler ev hizmetini asgarî hadde indirmektedir. Sayıları ikiyi geçmiyen çocuklar bütün gün okuldadır. Seri imalat sayesinde, hazır giyim eşyasının sağlanması çok kolay ve külfetsizdir. Böylece fazlasile artan boş zaman da, kadınların bol bol dedikodu yapmaları ve eğlenmeleri imkânı doğurmaktadır. Bu sebeple orta halli kadın vaktini eğlence ve oyunla geçireceğine, yararlı olan elemanlarının faal olmasına ihtiyaç gösteren memleketimizde, kadınların ev içinde ve dışında çalışmaları gerek fert, gerek cemiyet hesabına kutsal bir ödevdir.

İŞÇİ ANA

Yirminci yüzyılın yakasını bırakmıyan iktisadî güçlükler kadını da hayat kavgasına girmek zorunda bıraktı. Hele, dünya ölçüsündeki endüstrileşmeye doğru akan yılların kadını, üretim işinde kullanılan kuvvetin hemen hemen yarısını teşkil etmektedir. Bu küçümsenmiyecek kuvvet önünde, çalışan kadın, işçi kadın problemi çıktı

Dünya ölçüsündeki endüstrileşmeye yetişip, katılmak zorunda olan bizlerde, İşçi Ana konusu bütün konuların üstündedir. Hayatın her yönünde karşımıza çıkan kadından, erkekten beklediğimiz verimi aramaya mecburuz. Aradığımızı bulmak için, işçi kadının sıhhatte ve sağlam olması, huzur içinde çalışması lâzımdır. Çünkü kadın, toplum hayatında gördüğü görevlerle beraber, evinde yine ev kadını, yine anadır. Evde Türk kadını bütün ödevlerle beraber ve bütün ödevlerin üstünde Ana olmak gibi kutsal bir görevle sorumludur.

İş kazaları, meslek hastalıkları, analık sigortaları kanunları, işçi kadının doğumuna yardım etmek, yavrusunu korumak için kreşler açmak, işçi kadının gözlerini arkasında bırakmamakla görevlidir. İşine dört elle sarılan kadın, kafasını da rahatça işine verebilecektir. Böylece kadın çalışmak için değil yaşamak için çalışacaktır.

---

devam

SOSYAL VE SIHHİ MUAVENET

13. Kadın işçilerin sosyal ve sıhhî yönden korunmasını düzenliyen uluslararası çalışma standartları (gece çalıştırılmamaları, ağır ve gayri sıhhi işlerle toprak altında çalıştırılmamaları gibi) uygulanmalı ve bu konuda, değişen çalışma şartlarıyla, teknolojik gelişmeler dikkate alınmalıdır.

AİLEVİ SORUMLULUKLARI OLAN KADININ ÇALIŞTIRILMASI

14. Ailevi sorumluluklar taşıyan kadının iş veya ev hayatı arasında bir tercih yapmasını kolaylaştıracak şartlar yaratılmalıdır.

15. Ailevi sorumluluklar taşıyan işçi kadının, evde ve işte vazife görürken, karşılaşmakta olduğu problemler kamu oyuna duyurulmalı ve çatışan iki iş yüzünden doğan meselelerin halli için çalışılmalıdır. Ailevi sorumlulukları da olan işçi kadın, haftada beş gün çalışmak veya her gün daha kısa mesai yapmak gibi kolaylıklardan istifade ettirilmelidir .

16. Kreşler, çocuk bakım evleri gibi tesislerle ve diğer kolaylıklarla, kadın işçilerin özel ihtiyaçları tatmin edilmeli ve bunun sorumluluğu devlete ait olmalıdır.

SONUÇ

Kadınların statüsünün yükseltilmesi ve korunması için Birleşmiş Milletler Teşkilâtı'nın, ona bağlı İhtisas Kurullarının ve sendikaların gösterdikleri gayreti, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) şükranla anmaktadır.

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu, değişen çalışma şartlarının kadın işçiler bakımından yarattığı problemleri ve kadın işçilerin korunabilmesi için, daha neler yapılabileceğini bilmektedir.

Bu itibarla Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Kadın işçilerin haklarının neler olması gerektiğini anlatan bu sözleşmedeki esasların uygulanmasını, Birleşmiş Milletler Teşkilâtı'ndan, ona bağlı İhtisas Kurullarından hükümetlerden ve sendikalardan önemle talep eder.



bir gezideri notlar

Suriyede tarım reformu

Tarihî Yavuz Sultan Selim Camii ile Amayyad Camii, Şam'da gezip görmüş olduğumuz zarif Osmanlı mimarisinin bütün niteliklerini aksettiren iki büyük eser olarak hatıralarımızı uzun süre işgal edecektir. Bunlardan Yavuz Sultan Selim Camiinin bir özelliği, bu camiin kabristanına Osmanlı Hanedanının en son varislerinden bir kısmının gömülmüş olması. Fevkalâde temiz ve bakımlı bir cami. Amayyad Camii ise, yeryüzündeki en muhteşem İslâm eserlerinden birisi. Ne yazık ki, bu muazzam dinî abide Fransızlar tarafından gaddarca tahrip edilmiş. Halen cami, Suriye Evkaf İdaresi tarafından büyük bir titizlikle restore ettiriliyor. Geniş bir mimar, mühendis, işçi ve ressam kadrosunun çalıştırıldığı restorasyon projesi, yıllardan beri devam etmekte imiş. Bir ara camiin dekorasyon işleri ile meşgul olan ressamların atölyesini geziyoruz. Rengârenk cam ve mozayiklerin, camide ait oldukları yerleri tesbit etmek, bunlardan tahribata uğrayanların yerine yenilerini yapmak için geceli, gündüzlü gayret sarfeden bu insanların içinde 21 - 22 yaşlarındaki gençlerden tutun da, sakalları yarı beline gelmiş, elleri titreyen, gözlerinin ferleri âdeta tükenmek üzere olan ihtiyarlara kadar her yaşta sanatkâr var. İhtiyarlar gençlik yıllarının bütün enerjisini bu camiin taş duvarları arasına gömmüşler, gençler ise gömecekler; zira restorasyon işinin daha 30 - 40 sene devam edeceği bildirildi. Camiin kapalı kısmının tamiratı aşağı yukarı tamamlanmış, şimdi sıra, içinde 10 - 13 bin kişinin namaz kıldığı cami avlusunun ve duvarlarının onarımına gelmiş. Bu camiin bir diğer özelliği de Kerbelâ'da şehit edilen Hazreti Hüseyin'in kesik başının buradaki bir salonda teşhir edilmiş olması. Kesik başın konulmuş olduğu kovuğun bulunduğu duvar ve bu duvarın arkasındaki demir parmaklıklı odayı, İslâm tarihinin en hunhar cinayetinin iki delili olarak, tüylerimiz diken diken olarak seyrettik.

Amayyad Camii civarındaki bir başka tarihî eser, ünlü İslâm kahramanı Selâhattin Eyyubi'nin mezarı. Selâhattin Eyyubi'nin mezarının bitişiğinde ise, Arabistan çöllerinde şehit olmuş üç kahraman Türk havacısının, üzerlerine ayyıldızlı bayrağımızın hakedilmiş olduğu, mermer mezarları var. Bu mezarlar asil ırkımızın iki ayrı kuşağının kahramanlarını yanyana getirmiş. Haçlı Ordularına sayısız kahramanlık dersleri vermiş, bu manâsız seferleri düzenleyenleri, korkunç kayıplarına karşılık, kendisinden ve ordusundan almış oldukları kahramanlık dersleri ile avundurmuş bu büyük İslâm kahramanının mezarı da kendisi gibi mütevazi.



Lazkiyede Türk sendikacıları mihmandarları ile birlikte liman tesislerini gezerlerken. Lazkiye, çok sayıda liman dok işçisinin çalıştığı, sendikacılık bakımından da hareketli bir yer. Khaled el Jundi, Suriye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkanı olmadan, Lazkiye Liman - Dok işçileri Sendikası Başkanı idi.

Yazan :

Ferit
Azkara

TÜRK-İŞ
EĞİTİM
BÜROSU
DİREKTÖRÜ



Latakia yolunda bir köy düğününe katılan Türk sendikacılarını aralarında gören halk, sendikacıların etrafını çevirdi. Hele, bir ara başkanın da oynayanların arasına karışması, Suriyelileri coşturdu. Suriye'nin her tarafında Türkler çok seviliyor, her gittikleri yerde itibar görüyorlar.

DEMİRYOLU İŞÇILERİNİN YILLIK TOPLANTISI

Alkadra, Şam'ı bir baştan bir başa kateden Duma nehri üzerinde kurulu şirin şehir banliyölerinden birisi. Şehrin sıcak havasından kaçan Şamlılara, yorgunluklarını unutturmak için çeşitli dinlenme tesisleri inşa edilmiş Alkadra'da. Şam demiryolu işçilerinin yıllık olağan toplantısını ziyaret vesilesiyle bu güzel kasabaya da gittik. Nehir üzerindeki muazzam bir gazinoyu toplantı için ayırmışlar. Toplantı bütün İslâm aleminin tatil günü olarak seçmiş olduğu Cuma gününe rastlatılmış. (1) Irak Çalışma Bakanı'nın da katıldığı toplantıda, her hatip konusmasına "Bismillahirrahmanirrahim,, diye başlıyor. Biz, ilk hatibin konuşması sırasında, Arap memleketlerinde bu nevi toplantılarda söze böyle bir hitapla başlandığını bilmediğimizden, tercümanımız imdadımıza yetişmese, mevlüt okunulacağını zannederek, nerede ise abdest tazelemeğe gidecektik. Bu konuşmalarda sınaî ve iktisadî kalkınmadan, işçiyi bekleyen yakın istikbale ait parlak günlerden dem vuruluyor. "Eskiden ...... şimdi ise ...... Bir zamanlar ...... Halbuki bugün ....,, şeklindeki pasajların sık sık tekrarlandığı konuşmaların esas maksadı yeni rejimi benimsetmek. Yapılan konuşmaları dinleyenlerin kimi alkışlıyor, kimisi, eh onlar da alkışlıyor. Sonradan öğreniyoruz, Suriye'de Nasır taraftarları işçiler arasında da bir hayli mevcut. Meğer alkış seslerinin değişik makamlarda çıkmasının sebebi de buradan geliyormuş. Suriye'deki bugünkü idare, Nasır sevgisini kısmen bertaraf etmiş; bununla beraber Nasır bütün Arap aleminde yine de bir sembol.

Bu toplantıda Başkan Demirsoy güzel bir konuşma yaptı. Kısa fakat ziyadesiyle veciz bu konuşmasında Başkan, iki ülke ve sendikacıları arasındaki dost ve kardeşlik duygularını belirtmeğe mahsus kelimeler arasına, hakiki sendikacılığın ne olduğunu tarif eden ibareleri o kadar güzel yerleştirmişti ki, bildiğim, alıştığım alkış bestesinin kusursuz çalınışına o gün ilk defa şahit oldum.

ŞAM'DAN AYRILIYORUZ

Ertesi gün Çalışma Bakanını makamında ziyaret edip, memleketlerimiz, memleketlerimizin işçi hareketleri hakkında, Başkan Khaled El-Jundi'nin de hazır bulunduğu bir görüşme yaptıktan sonra, Şam'dan ayrılıyoruz.

Otomobilimize binerken son bir defa arkamıza bakıyoruz. Başkan Jundi en candan dostluk ve kardeşlik duygularını aksettiren tebessümüyle bizlere el sallıyor, 'yolunuz açık olsun kardeşlerim,. diyor. Sonra yavaş yavaş uzaklaşıyoruz bu güzel şehirden. Her gittiğimiz yerde riyasız sevgileriyle bizleri bağrına basan Şam'lı sendikacılar, ecdadımızın asırlar boyu ayakta duran eserleri ile dolu bu güzel şehirle birlikte birer siluet halinde yavaş yavaş gözden kayboluyor.

SURİYE'DE ZİRAÎ İSLAHAT FAALİYETLERİ

Sırasıyla Homs, Homa ve Lataika'daki sendika birliklerini ziyaret etmek üzere tekrar kızgın çöle dalıyoruz. Yolculuğumuzun en oyalayıcı manzarası, arasıra rastladığımız, şekil itibariyle Arapların ve

bizde Güney Anadolu ahalisinin meşhur bulgurlu köftesi hubbeyi andıran, topraktan yapılmış ve çöl iklimine uygun evlerin kümeleşmiş olduğu köyler ve kasabalar. Suriye'ye varışımızın ilk gününden beri bize refakat eden fotoğrafçı Muhammed (Photoboy) ve şoförümüz Yasin o kadar şen ve espri dolu insanlar ki bizi gülmekten kırıp geçiriyorlar. Hele Foto-boy henüz çocuk denecek yaşta. Konfederasyonun fotoğrafçısı. Fakir ve çocuğu bol bir aileden geliyor. Sıkıntılı bir hayat geçirmiş, çok çile çekmiş zavallı. Belkide bu yüzden şakalarımızı yaşından umulmuyacak olgunlukla karşılıyor ve bu şakalara bizden öğrenmiş olduğu bir kaç Türkçe kelimeyi de katarak yaptığı konuşmalarla o kadar güzel mukabele ediyor ki, esprilerine bugün dahi gülmemek elimizden gelmiyor. Hulusi ile araları pek iyi. Hep Hulusi'nin arabasında gitmeği tercih ediyor. Niçin bizim arabada gitmediğini sorduğumuzda, sevmediğimiz, önem vermediğimiz insanları tarif ederken takındığımız bir ifade ile yüzünü buruşturduktan sonra, şoförümüz Yasin'i gösteriyor ve; «Yasin Meloun Hulusi Habibi (Yasin mel'un; Hulusi iyi)„ diyor. Aslında Yasin'i çok seviyor. O da kendisi gibi çilekeş; o da kendisi gibi çok çekmiş.



Foto boy
Muhammet

— "Peki foto-boy, ya Haysam, onun hakkında ne düşünüyorsun?„

— "Haysam mı, Haysam habibi„ diyor. Sonra bize dönüyor, şeytanî bir tebessümle bizlere göz kırparken, takınmış olduğu yüz ifadesi, "aman canım işte, biliyorsunuz ki o benim patronum. Siz de öyle bir sual soruyorsunuz ki, sanki aksini iddia edecekmişim; siz vaziyeti idare edin, ne söylemek istediğimi anlıyorsunuz...„ demek istediğini gösteriyor.

Akşam üzeri, bizi şehrin 15 - 20 km. ötesinde sekiz on araba ile karşılayan sendikacıların refakatında Homs'a giriyoruz. İki gün sonra da tarihî su çarkı ile meşhur Hama ve bir liman şehri olan Lataika'ya hareket edeceğiz.

Suriye'de su toprağa hayat veriyor. Dolayısıyla, dostlarımız mevcut yeraltı ve üstü akarsularını mümkün mertebe değerlendirmeğe çalışmışlar. Ancak, yol güzergahında öyle değişik arazî örtüleri ile karşılaşıyoruz ki, toprağın işlenebilir bir duruma getirilmesi için su sağlamaktan başka çalışmalara da ihtiyaç var. Meselâ bu problemlerden birisi, arazinin nisbeten sulak yerlerde dahi, yüzeyi kaplayan irili ufaklı taşlardan temizlenmesi. Bugün Suriye'de "Ziraî İslahat Bakanlığı„ nın başlıca çalışmalarından birisini de arazinin bu taşlardan temizlenmesi işi teşkil ediyor. Bazı yerlerde kısmen bu taşlardan temizlenmiş tarlaların yanındaki taşlar, adeta birer küçük tepe meydana getiriyor. Yolumuz Lataika'ya doğru devam ediyor. Bir ara yol güzergâhı üstünde, önünde kadın ve erkeklerin kümelenmiş olduğu bir köyden geçiyoruz. Rengârenk elbiseler giymiş kadınlar bir tarafta, erkekler bir tarafta. Şarkılar söylüyor, halaylar çekiyorlar. Bir köy düğününü yakından görmek üzere arabamızı yol kenarında bırakarak kalabalık gruba yaklaşıyoruz. Halay çekenlerin başındaki önce konuşur gibi bazı şeyler söylüyor, sonra herkes bir ağızdan aynı sözleri koro halinde tekrar ediyorlar. Söylenenlerin ne olduğunu bize tercüme etmediler, ama, ben kendi hesabıma korist ile halay çeken grup arasındaki şarkı teatisinin şu minval üzere devam ettiğini sanıyordum.



Şamda Suriye Çalışma Bakanı ile, ilk defa bir açık hava toplantısında karşılaşıldı; Demirsoy, Bakanla uzun uzadıya konuştu.

— Vah zavallı bu da mı gelecekti başına, bundan sonra eve geç gelmek yok!

Korodakiler : Doğru, doğru, vallahi doğru.

— Mağaza vitrinlerinden bucak bucak kaçacak, hanımın gönlünü almak için kırk yılda bir sinemaya götürmeğe kalkacak, bunun için de kışta kıyamette saatlerce kuyrukta bekleyeceksin.

Korodakiler : Doğru, doğru, vallahi doğru.

— Muhasebeden üç aylık maaşı avans olarak çekecek, dördüncü ayın avansını çekebilmek ümidiyle gelen aybaşını iple çekeceksin.

Korodakiler : Doğru, doğru, vallahi doğru.

Herkes kendini bu teranenin havasına öyle kaptırmış ki, coştukça coşuyor ve daha içten daha canlı bir tempo ile oynuyorlardı. Bir ara bizim Başkan dahi kendisini bu havaya kaptırıp, oynayanların arasına karıştı. Kenardan bu merasimi seyredenlerden birisine Türk olduğumuz anlatıldığında, herkes oyunu bırakıp etrafımızı aldılar. Başkanın törenlerini şereflendirmesi, hele oyunlarına katılması pek hoşlarına gitmişti. Hattâ yeni gireceği hayatın, ifade ettiği manâya uyar şekilde siyah elbiseler giymiş damat bile, bir an yukarıda tercümesini verdiğim konuşmaları unutmuş sevincini ifade etmek için başkanı kucaklıyordu.

(1) Suriye'de bize yöneltilen sorulardan biri de ni, çin diğer islâm ülkeleri gibi, Cuma günü tatil yapmadığımızdı.

Gelecek Yazı:
Suriyede Türkler

Haberler

Kongreler

Genel - İş Kongresi

Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası'nın ikinci Genel Kurulu 24 - 28 Kasım tarihleri arasında Ankara'da yapılmıştır.

Türk - İş Başkanı Seyfi Demirsoy'un başkanlığında başlıyan kongre, hareketli geçmiş Ankara'da bulunan sendika liderleri, milletvekilleri, işveren temsilcileri tarafından dikkatle izlenmiştir.

Kongrede ayrıca Uluslararası Genel Hizmetler Federasyonu (PSI) Genel Sekreteri Paul Tefahrn da hazır bulunmuş ve bir konuşma yapmıştır.

Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Genel Başkanı Abdullah Baştürk, Genel Kurulu- açış konuşmasında özellikle işsizlik, toprak ve tarım reformu, yabancı sermaye, vergi adaleti, petrol ve maden sorunumuza temas ederek özetle, «... az **gelişmiş bir ülke olan Türkiye'miz hızla kalkınmak, sanayileşmek zorundadır. Kalkınma için kullanılacak ekonomik sistem Türkiye'nin geleceğini tayin edecektir. Ancak bu çabalar sırasında, önemle üzerinde durmamız gereken şey, Anayasanın istediği «insanca yaşamak» prensibini gerçekleştirmeye çalışırken, gene Anyasanın öngördüğü «temel hak ve özgürlüklerin» korunması olmalıdır. Dünyanın siyasal gelişimi göstermektedir ki, az gelişmiş ülkelerde kalkınma için**



BAŞTÜRK — Genel-İş Sendikası Başkanı Abdullah Baştürk, Kongrede yaptığı konuşmada özellikle ışsizlik, toprak ve tarım reformu, yabancı sermaye, vergi adaleti, petrol ve maden sorunlarına temas etmiştir

öngörülen sistem başarıya ulaşamayınca, demokratik özgürlükleri kısıtlama yoluna gidilmektedir. Gerçekleşmesini temenni etmediğimiz böyle bir durumda, siyasi iktidarları ikaz etmek ve özgürlüklerimizi müdafaa için mücadele etmek sendikalarımızın görevidir. Kalkınma Anayasamızın sağladığı hak ve özgürlükler pahasına olmamalıdır.» demiştir.

Baştürk'ün konuşmasından sonra Divan seçimine geçilmiş, Kongrenin ittifakıyla, Türk - İş Genel Başkanı Seyfi Demirsoy başkanlığa getirilmiştir. Başkan yardımcılıklarına da Harp - İş Federasyonu Başkanı Ethem Ezgü ve İstanbul Otelcilik Sendikası Başkanı Mukbil Zırtıloğlu seçilmişlerdir.

ÇALIŞMA BAKANI KONUŞUYOR

Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem yaptığı konuşmada sendikacıları tarif etmiş, şöyle demiştir :

«Sendikacılar, vatanın, milletin menfaatlerine kendilerini hasretmiş, birer isimsiz demokrasi kahramanıdırlar. Çalışanlarla çalıştıranların münasebetlerini ahenkli bir şekilde yürütmeyi hedef tutan sendikalar, demokrasimizin vazgeçilmez



GENEL-İŞ KONGRESİ — Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası'nın ikinci Genel Kurul toplantısı Kasım ayı sonunda yapılmıştır. Son derece olgun bir hava içinde cereyan eden kongrede çeşitli yurt sorunları ve işçi meseleleri görüşülmüştür. Resimde Genel-İş delegelerinden bir grup görülmektedir.



YOL-İŞ Federasyonu'nun ikinci Kongresi geçen ay içinde Ankara'da yapılmıştır. Yol-İş Kongresinde, delegeler, çeşitli sorunların yanısıra Devlet Personel Kanunu'na değinmişler ve bunun Türk sendikacılığının geleceği bakımından arzettiği büyük tehlikeye işaretle, Hükümetin tedbir almasını istemişlerdir. Resimde Yol - İş delegelerinden bir grup görülmektedir.

unsurlarıdır. Gerçek gaye mamur Türkiye! gerçek gaye, çalışanların insanca hayat seviyesine ulaşmasıdır.»

Bakan konuşmasında :

«İş mevzuatımızın bir çok kısmının hali hazır duruma cevap vermediği bedihidir. İş mevzuatımızın yeniden ele alınması gereklidir. Hükümetiniz bu görüş içindedir. Görüşümüz odur ki, sendikalarımız güçlenmelidir. Elbette sendikalar güçlenirken bir çok engellerle karşılaşacaklardır. Bu engeller, Anayasa nizamı içinde, kanunlar çerçevesinde halledilecektir.» demiştir.

FAALİYET RAPORU GÖRÜŞÜLÜYOR :

Faaliyet raporu üzerinde konuşma yapan delegeler, genellikle tenkitlerini şu noktalarda toplamışlardır :

* **Grevler ve toplu iş sözleşmeleri;**
* **İşkolları Yönetmeliği'nin aksaklıkları;**
* **Türk-İş/Genel-İş münasebetlerinin daha yakın, daha sıkı olması;**
* **Genel-İş Basın ve Halka Münasebetler Merkezinin faaliyetlerini daha iyi yürütmesi;**
* **Eğitim faaliyetlerinin genişletilmesi.**

Genel Kurul daha sonra komisyon raporlarını müzakere ve dilekleri tesbit etmiştir. Kongrenin son günü Genel Başkan Baştürk tenkitleri cevaplandırmış ve seçimlere geçilmiştir.

SEÇİMLER :

Genel-İş Kongresinde eski İcra Heyeti çoğunlukla tekrar işbaşında bırakılmış ve bu suretle, delegeler, İcra Heyetine olan güven ve inançlarını bir kere daha ispat etmişlerdir. Buna göre, Genel-İş Sendikası Genel Başkanlığına Abdullah Baştürk; Başkan vekilliklerine Mustafa Sıgan ve Ertan Andaç; Genel Sekreterliğe Hasan Okyar; Mali Sekreterliğe ise Hasan Togay seçilmişlerdir.

Yol-İş Kongresi

Türkiye Bayındırlık ve Karayolları İşçi Sendikaları Federasyonu'nun İkinci Kongresi 13 - 16 Aralık 1965 tarihleri arasında Ankara'da yapılmıştır.

Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy'un başkanlığında yapılan kongreyi Ankara'da bulunan işçi liderleri, milletvekilleri ve bakanlar dikkatle izlemişlerdir. Kongre'de işveren temsilcileri de hazır bulunmuştur.

Yol-İş Kongresi, Başkan Halit Mısırlıoğlu'nun yaptığı bir konuşmayla açılmıştır. Yol-İş Başkanı Mısırlıoğlu konuşmasında sendika hak ve özgürlüklerine değinmiş ve özetle şöyle demiştir :

«... Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt haklarının kanunlaşması ile Türkiyemiz iki yıldan beri yeni bir sosyal ve demokratik düzen içindedir. Bu düzen, Türk işçi ve sendikacısının ileri haklar ve özgürlüklere sahip olduğu bir dönemdir. Sosyal adalet ve her yıl artan refahın çalışanlar arasında adalet prensipleri dahilinde dağılımını, sahip oldukları hak ve özgürlüklerle, sendikalar sağlamaktadırlar. Ve sağlıyacaklardır. Bu haklar, özlediğimiz kalkınma dâvasının hareket noktasıdır. Bu haklar, siyasal ve sosyal huzurun, demokratik düzenin vazgeçilmez unsuru, bekçisidir. O halde, hak ve özgürlüklerimize daima sahip çıkacağız. Nereden gelirse gelsin zedeletmiyeceğiz.»

Daha sonra çeşitli yurt sorunlarına değinen Yol-İş Başkanı sendikacıların vergi kaybını önliyecek her türlü tedbiri desteklemeğe hazır olduklarını belirtmiş, devlete hesap verme usullerinin karışık, servet beyanı ve vergilerin ilanı müesseselerinin ise vergi kaybını önleyici nitelikte olduklarını ifade etmiştir.

DEVLET PERSONEL KANUNU

657 sayılı Devlet Personel Kanunu'nun Türk sendikacılık hareketinin karşı karşıya bulunduğu en önemli problemlerden biri olduğunu belirten Mısırlıoğlu, «... **şaşmamak elde değil! Bütün dünyada memurlar işçi statüsüne alınırken, bizde ise, tamamen ters bir anlayışla, işçiler memurlaştırılmıştır. Bu kanun Anayasaya aykırıdır. Bu haliyle yürürlüğe konursa; sığırtmacı, marangozu, şoförü, tesfiyecisi devlet memuru sayılacaktır. Bu zihniyetin karşısındayız»** demiştir.

Yol-İş Başkanı Halit Mısırlıoğlu'nun konuşmasından sonra Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem ve Bayındırlık Bakanı Ethem Erdinç te birer konuşma yaparak işçi sorunlarına ve karayolları işçilerinin özel problemlerine değinmişlerdir.

KARAYOLLARI GENEL MÜDÜRÜ KONUŞUYOR

Karayolları Teşkilâtı Genel Mü-

Metal - İş Kongresi



MISIRLIOĞLU — Yol-İş Federasyonu'nun Kongresi'nde yapılan seçimler sonunda Halit Mısırlıoğlu Başkanlığa, Rafet Altun Genel Sekreterliğe ve Mesut Karhatlı Mali Sekreterliğe getirilmişlerdir. Resimde Yol-İş Başkanı Halit Mısırlıoğlu (soldan üçüncü) İzmir delegelerile bir oylama sırasında görülmektedir.

dürü Servet Bayramoğlu yaptığı konuşmada, toplu pazarlık düzenine girildiğinden bu yana işçi işveren ilişkilerinde büyük bir yakınlaşma olduğunu belirtmiş ve «... **toplu iş sözleşmesi döneminde işçi gayet verimli çalışmıştır.»** demiştir.

TUNÇ, «PARTİLER ÜSTÜ POLİTİKA» DEDİ

Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç, Yol-İş Kongresinde, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun, Beşinci Genel Kurul kararına paralel olarak, partiler üstü politika takibettiğini ve bunun sonuçlarının yararlı olduğunu belirtmiştir. Tunç, özetle, şöyle demiştir: «...**partiler üstü politika yanlış anlaşılmaktadır. Hür sendikacılık sistemi içinde, işçi, sorunlarını dile getirirken, memleketin iktisadi, siyasi ve kültürel yapısı ve problemleri hakkındaki fikirlerini beyan ederken, bütün yönleriyle, memleket politikasının içindedir. Sanılmamalıdır ki, partiler üstü politika, işçinin görüşlerini aksettirmesine, bunların mücadelesini yapmasma manidir! Ancak, hür sendikacılık telâkkisi, siyasi partilerin uydusu haline gelen, iktidarların ve hattâ işverenlerin kontrolüne, giren işçi teşkilatlarını reddeder; bunlara, «hür sendika değilsiniz. işçi hak ve menfaatlerini korumaktan uzaksınız» der. Ve hakikatte budur. İşte Konfederasyonunun en yüksek organı Türk-İş Kongresi, «Konfederasyonunun politikası, partiler üstü olacaktır...» derken, bu esaslardan, hür sendikacılık prensiplerinden hareket etmiştir. Türk işçi hareketinin şu veya bu partinin uydusu haline sokulmaması, diğer bir deyişle, politikamızın partiler üstü olması için azami ihtimam ve dikkat sarfedilecektir. Ne zamana kadar? Konfederasyonumuzun en yüksek organı Türk-İş Kongresi, bir başka yolun işçi hareketimiz için daha hayırlı olacağını, kararlaştıracağı âna kadar...»**

DELEGELERİN KONUŞMASI VE SEÇİMLER

Delegeler, konuşmalarında, olumlu tenkitler yapmışlar ve eski İcra Kurulu tarafından tasviplerine sunulan «işçi yardımı sandığı» ve «ölüm yardımı sandığı» projelerini kabul etmişlerdir.

Daha sonra seçimlere geçilmiş ve aşağıdaki sonuçlar alınmıştır:

Başkan : Halit Mısırlıoğlu
Genel Sekreter : Rafet Altun
Mali Sekreter : Mesut Karhatlı

Türkiye Metal, Mühimmat, Makina, Kimya, Patlayıcı Maddeler ve Metalden Mamul Eşya Sanayii İşçileri Sendikaları Federasyonu'nun (Metal-İş Federasyonu) İkinci Genel Kurul toplantısı 19 - 20 Aralık 1965 tarihlerinde Ankara'da yapılmıştır.

Metal-İş Federasyonu Başkanı ve İstanbul Milletvekili Kaya Özdemiroğlu, açış konuşmasında, ana vatanın bir takım tehlikelerle karşı karşıya bulunduğunu söylemiş, yalnız dış tehlikelerin değil, iç bünyemizi tahribe çalışanların, üzerinde durulmasını gerektiren bir nitelik taşıdığını ve vatanın selameti, milletimizin bekası için büyük bir hassasiyeti tahrik etmekte olduğunu belirtmiştir.

Özdemiroğlu demiştir ki:

«Sözüne güvenilir, yurt hizmetinde fikirlerine itibar edilir topluluklarn ön safında sendikalar ve sendikacılar gelmektedir. Ama bu itibarı zedeleyecek davranışta bulunanları; Türk sendikalarına; Türk halkının beğenmediği, bilmediği, sevmediği tabirleri getirenleri tasfiye etmiye mecburuz. Türk-İş ko-



ÖZDEMİROĞLU — Metal-İş Federasyonu Genel Başkanı Kaya Özdemiroğlu Kongre'de yaptığı konuşmada yurt sorunlarına değinmiştir. Yurt hizmetinde sendikaların, sözüne güvenilir, itibar edilir topluluklar olduğunu belirten Özdemiroğlu, yeniden Metal-İş Başkanı seçilmiştir.



SAYGI DURUŞU — Metal-İş Federasyonu'nun ikinci Genel Kurul toplantısı Aralık ayı içinde Ankara'da yapılmıştır. Ankara'da bulunan işçi liderleri, Bakanlar ve milletvekilleri tarafından dikkatle izlenen Kongre son derece olgun bir şekilde geçmiştir. Resim kongreye katılanları saygı duruşunda gösteriyor.

münizmi tel'in mitingi düzenlerken, ona karşı duranları, komünizme çanak tutanları, marksistlere destek olanları aramızdan uzaklaştırmaya mecburuz. Türk milletinin gerçekten mutlu yarınlara, refah devleti prensibine uygun olarak kavuşmasına engel olanlara sırt çevirmeye mecburuz.»

Özdemiroğlu, daha sonra şunları söylemiştir :

«İşçilikle memurluğun kesin hudutları çizilmedikçe, Türk sendikacılığı tehlikededir. Sendika enflasyonuna son vermedikçe, aklına esenin tabela sendikası kurması önlenmedikçe; sendikaları birer menfaat yuvası şeklinde düşünenlere engel olunmadıkça; işçiye ve toplum hayatımıza huzurun gelmesi daha bir süre hayal olacaktır. Kanunlara rağmen kanunsuzluğu teşvik etme zihniyeti, mutlaka sona ermelidir. Başarısız grevlerle grev psikolojisini yıkan, işçiyi sendikalardan soğutan ideolojik maksatlarına sendikalarımızı alet etmek isteyenlerle, hür sendikacılığa inanan insanlar olarak elbirliğiyle, mücadele etmeliyiz.»

Federasyon Başkanı, konuşmasının sonunda Kıbrıs konusuna da değinerek, **«Bütün cihana ve asil milletimize sesleniyorum : Kıbrıs dâvası sulh yolu ile halledilmezse, söz, cihanın çok iyi tanıdığı Mehmetçiğe düşecektir. Göz göre, göre Kıbrıs'ın Yunanistan'a peşkeş çekilmesine rıza gösterecek bir tek Türk ün mevcut olmadığını, dünya, çok iyi bilmektedir. En iyi silâh tutan el, Türk'ün elidir. İcabında bütün Türkler yine silâha sarılacaklardır.» demiştir.**

Metal-İş Başkanı Kaya Özdemiroğlu'nun konuşmasından sonra Divan seçimine geçilmiş ve Divan Başkanlığına Türk - İş Genel Sekreteri Halil Tunç, yardımcılıklarına da Tes -İş Fedarasyonu Başkanı Selahattin Erkap ve Metal-İş camiasından Mehmet Ali Akgün getirilmiş lerdir. Delegelerin Atatürk ve şehitler için saygı duruşunu takiben Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem, Sanayi Bakanı Mehmet Turgut bazı milletvekilleri ve işveren temsilcileri birer konuşma yapmıştır. Daha sonra Metal-İş İcra ve Yönetim Kurullarınca ortak hazırlanan faaliyet raporlarının okunmasına geçilmiştir.

Kongre'nin ikinci günü komisyon raporları görüşülmüş ve seçimlere geçilerek, Metal-İş Federasyonu Başkanlığına Kaya Özdemiroğlu, Genel Sekreterliğe Mustafa Patırna, Mali Sekreterliğe ise Gündüz Yazıcı getirilmişlerdir.

Çimse - İş Kongresi

Türkiye Çimento, Seramik ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası nın **(Çimse-İş)** ikinci Genel Kurul toplantısı, Aralık ayı içinde, Ankara'da yapılmıştır.

Çimse-İş Başkanı ve Ankara Milletvekili Hasan Türkay'ın açış konuşmasıyla çalışmalarına başlıyan kongre, son derece olgun bir hava içinde cereyan etmiş ve Ankara'da bulunan işçi liderleri, bakanlar ve milletvekilleri tarafından dikkatle izlenilmiştir.

Çimse-İş Başkanı konuşmasında şöyle demiştir :

«... Bir memlekette insan hak ve hürriyetlerinden bahsedilebilmesi için; bir memlekette ekonomik gelişmeden, refah ve saadet yolunda ilerlemeden söz açılabilmesi için: bir memlekette sosyal adaletin ve sosyal güvenliğin mevcudiyetinden dem vurabilmesi için; ve nihayet, bir memlekette emekle sermayenin, ahenk içinde birbirini istismar etmeden, fakat birbirini tamamlıyarak, el ele yürüdüğünden konuşulabilmesi için; o memlekette, hür ve güçlü sendikacılığın gerçekleşmiş olması şarttır.»

Türkay, bazı çevrelerin işverenlerden lokavt hakkının geri alınması gerektiği yolundaki iddialarına katılmadığını, böyle bir ortamda, hür sendikacılıktan bahsedilemiyeceğini belirtmiş ve sözlerine devamla, **«... ne grevi lokavtsız, ne de lokavtı grevsiz düşünmek mümkün değildir. Demokratik rejimlerde grev, ancak lokavt hakkı ile beraber işliyebilir.»** demiştir.

Çimse-İş Başkanı Hasan Türkay'ın açış konuşmasından sonra divan seçimine geçilmiş ve Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy divan başkanlığına, Harb-İş Başkanı Ethem Ezgü ve Ges-İş Başkanı Osman Soğukpınar yardımcılıklarına seçilmişlerdir. Daha sonra, Çalışma Bakanı Ali Naili Erdem ve Sanayi Bakanı Mehmet Turgut birer konuşma yapmışlar ve işçi sorunlarına değinmişlerdir.

Faaliyet raporu üzerinde yapılan görüşmeleri takiben komisyon çalışmalarına geçilmiş ve bu arada

Sendika Genel Kurulu, üye aidatlarının tamamının Genel Merkezde toplanılmasını kararlaştırmıştır.

SEÇİMLER

Yapılan seçimler sonucunda Çimse-İş Başkanlığına Hasan Türkay, Başkan Vekilliğine Seyfettin Erkol, Genel Sekreterliğine Abuzer Uçar ve Mali Sekreterliğe Hasan Çetinuysal getirilmişlerdir.

Dok - Gemi-İş Kongresi

Türkiye Liman Dok, ve Gemi Sanayii İşçileri Sendikası'nın (Dok-Gemi-İş) Kongresi Aralık ayı içinde İstanbul'da yapılmıştır.

Dok-Gemi-İş Sendikası Genel Başkanı Mahmut Yüksel, açış konuşmasında, sendikanın faaliyetleri hakkında bilgi vermiş ve Türk sendikacılık hareketinin Türk-İş'den çok şey beklediğini ifade etmiştir. Yüksel, Anayasaya uygun çalışma gösteren siyasi partilere karşı saygılı olduklarını belirttikten sonra, Denizcilik Bankası ile yapılmakta olan toplu pazarlık görüşmelerinden olumlu sonuçlar beklediklerini bildirmiş ve «... **dileğimiz, bu görüşmelerin sulh yoluyla çözümlenmesidir.**» demiştir.

Genel Başkan Mahmut Yüksel - in konuşmasını takiben Denizcilik Bankası Genel Müdürü Nedret Utkan söz alarak, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun, çalışma hayatımıza getirdiği yenilikleri anlatmış, «... **sendikanızın istediği haklar yıl sonuna kadar sağlanacaktır. Sendikanızın ve idarecilerinizin durumunu takdir ediyoruz.**» demiştir.

Kongrede Denizcilik Bankası dışında gemi inşa işi yapan özel sektör işverenlerinin durumuna da temas edilmiş ve bunların Sendikanın toplu pazarlık çağrısına rağmen görüşmelere başlamağa niyetli olmamaları tenkit edilmiş ve sorumsuz bir davranış olarak nitelenmiştir. Dok-Gemi-İş Kongresi, ilk bir tedbir olarak Hükümete müracaat edilmesini ve bunların kredilerinin kestirilmesi yollarının araştırılmasını kararlaştırmıştır.

SEÇİMLER :

Yapılan seçimler sonucunda yeniden, Dok-Gemi-İş Sendikası Genel Başkanlığına Mahmut Yüksel, Genel Sekreterliğe Kâzım Yetmişbir ve Mali Sekreterliğe Nejat Karacagil getirilmişlerdir.

Kâğıt - İş Kongresi

Türkiye Selüloz ve Kâğıt Sanayii İşçileri Sendikası'nın (Kâğıt-İş) ikinci dönem Genel Kurul toplantısı 28 Aralık günü yapılmıştır.

Büyük bir olgunluk içinde cereyan eden kongrede Ana Tüzükte bazı değişiklikler yapılmış, üyeliğe kabul ve üyelikten ayrılmalar için yeni hükümler getirilmiştir. Kongre iki yıllık Yönetim Kurulu faaliyet raporunu tasvip etmiş ve seçimlere geçilmiştir.

Seçimler sonunda belli olan yeni Yönetim Kurulu üyeleri aralarında iş bölümü yapmışlar ve Kâğıt-İş Genel Başkanlığına Nusret Çoker'i, Genel Sekreterliğe Dündar Çiğit'i; Mali Sekreterliğe ise Mehmet Özdil'i getirmişlerdir.





ÇİMSE-IŞ KONGRESINDE — Türkiye Çimento, Seramik ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası'nın ikinci Kongresi geçen ay içinde Ankara'da yapılmıştır. Kongreye katılan delegeler olumlu tenkitler yapmışlar ve çimento sanayiindeki işçilerin geleceği ile ilgili önemli kararlar almışlardır. Resimde Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy ve kongreye katılan delegeler ile Çimse-İş Genel Başkanı ve Ankara Milletvekili Hasan Türkay görülmektedir (sağda).

Dyf - İş Ankara Kongresi

Ankara Demiryolları İşçileri Sendikası'nın kongresi 5 Aralık günü yapılmıştır. Olgun bir hava içinde geçen kongrede, delegeler demiryolu işçilerinin dertlerini dile getirmişler ve sendikacıların çalışmalarını takdirle karşıladıklarını belirtmişlerdir. Kongre'de yol işçilerinin problemleri üzerinde durulmuş ve bu konuda DYF-İŞ Federasyonu Başkanı Şerafettin Akova, **«Yol işçilerinin ızdıraplarını asgariye indirmek için hummalı bir çalışma içindeyiz. Yol işçileri cefa çeken, çile çeken, çalışkan insanlardır. Dertleriyle meşgul oluyoruz. Müsterih olunuz.»** demiştir.

Faaliyet raporu üzerindeki tenkitler DYF-İŞ Ankara Sendikası Başkanı Ömer Sönmez ve Genel Sekreter Lâtif Topçuoğlu tarafından cevaplandırılmıştır.

Daha sonra seçimlere geçilmiş Başkanlığa Omer Sönmez, Genel Sekreterliğe Latif Topçuoğlu ve Mali Sekreterliğe M. Çakır getirilmişlerdir.

DYF-İŞ SİVAS KONGRESİ YAPILDI

Sivas Demiryolu İşçileri Sendikasının kongresi 11 - 12 Aralık günlerinde yapılmıştır. Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy, Mali Sekreter Ömer Ergün, DFY-İş Federasyonu Başkanı Şerafettin Akova, Genel Sekreter Ahmet Çatakçınler ile Mali Sekreter Necmi Ertez ve DYF-İŞ Federasyonu'na bağlı 22 sendikanın başkanları, temsilcileri ve diğer davetliler tarafından izlenen kongre son derece olgun bir şekilde cereyan etmiştir.

Kongre'de bir konuşma yapan Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy, özetle şöyle demiştir : **«Bugün, Batının hür memleketlerinde olduğu gibi memleketimizde de güçlü sendikacılık hızla ilerlemektedir. İnsan hak ve hürriyetlerinin temel unsurlarından biri olan hür sendikacılık rejimin teminatıdır. Bu sebeple de, hangi taraftan gelirse gelsin, millet ve memlekete zararlı olan davranışların, sendikalarımız daima karşısındadır.»**

Sendikaların particiliğe ve günlük politikaya alet edilmemesinin elzem olduğunu belirten Demirsoy, **«Yunan sendikalarının feci durumu ortadadır. Unutulmamak gerekir ki, parti politikası geçicidir. İktidarlar değiştikçe bu politika da değişir ve iş çıkmaza girer, kartalması güç olur»** demiştir.

Aidat müessesesine temas eden Türk-İş Başkanı, sendikaların işçi haklarını ancak kudretli olmaları halinde koruyabileceklerini, bunun da aidat müessesesinin işler hale getirilmesi ile sağlanabileceğin **«kafa - kasa birliğini»** tesisde, demiryolları işçilerinin önemli bir başarı kazandığını bildirmiştir.

Türk-Iş Mali Sekreteri Ömer Ergün, demiryolu işçilerine 6772 sayılı kanunla verilen ilave tediyelerin ücretlere eklenmesini öngören bir kanun teklifi için Parlemento'da çalışılmakta olduğunu belirtmiş, demiryolu işçilerinin Sosyal Sigortaların kapsamına alınması konusundaki görüşlerini açıklamıştır.

Federasyon Başkanı Şerafettin Akova konuşmasında ulaştırma politikası üzerinde durmuş, **«Parti farkı gözetmeksizin bütün senatör ve milletvekillerine sesleniyorum : bu memleketin ulaştırma politikasına el uzatınız. Bu problemin ele alınmasıyla işçi sorunlarının çoğu halledilecek ve müessese zarardan kurtarılmış olacaktır.»** demiştir.

SEÇİMLER :

Kongrede yol işçilerinin problemleri ele alınmış, aidatların 10 liraya çıkarılması kararlaştırılmış, dilek ve temenniler tesbit edilerek seçimlere geçilmiştir.

Yapılan seçimler sonucunda DYF-İŞ Sivas Sendikası Başkanlığına İsmail Menevişoğlu, Genel Sekreterliğe Mehmet Acıdereli ve Mali Sekreterliğe Yusuf Geldi getirilmişlerdir.

Çeşitli Haberler

Türkiye Maden İşçileri Sendikaları Federasyonu ikinci dönem toplu pazarlık görüşmelerine başlamıştır.

Federasyon; Değirmisaz, Soma, Seyitömer ve Tunçbilek bölgelerinde çalışmakta olan 10,000 işçi adına Türkiye Kömür İşletmeleri ile toplu pazarlık görüşmelerine 15 Aralık günü başlamış bulunmaktadır. Etibank İşletmeleri İşverenleri Sendikası ile de Keçiborlu, Maden, Gu leman, Hisarcık, Emet, Göcek, Fethiye, Keban, Beydağ/Ödemiş işyerlerindeki işçileri kapsamına alacak olan toplu iş sözleşmesi görüşmelerine devam olunmaktadır

*

TOMİS GREVİ BİTTİ

Türkiye Toprak Mahsulleri Gıda Sanayii İşçileri Sendikası'nın (TOMİS) Mersin'de Çukobirlik Nebati Yağ ve Sabun Fabrikasında 22 Kasım 1965 tarihinden beri uygulamakta olduğu grev, tarafların anlaşmaya varmalarıyla sona ermiştir. Taraflar arasında yapılan toplu iş sözleşmesi iki yıl sürelidir. Toplu iş sözleşmesine göre işçilere, yılda 20 Kg. sabun, 1 teneke pamuk yağı (takriben 16 Kg.) verilecek ve gündelik ücretlere 2 lira zam yapılacaktır.

*

TÜRK-İŞ HEYETİ İNGİLTERE YE GİTTİ

Türk-İş ile Uluslararası İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilâtı (OECD) tarafından düzenlenen bir eğitim programı çerçevesinde dört eğitim uzmanı bir aylık inceleme gezisi için İngiltere'ye gönderilmişlerdir. Heyette Türk-İş Birinci Bölge Eğitim Müdürü İbrahim Uluç, Üçüncü Bölge Eğitim Müdürü Altan Sönmez, Teksif Sendikası Eğitim Müdürü Oktay Erkal ve İzmir Tütün Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası Eğitim uzmanı Bn. Benian Ergut bulunmaktadır.

Türk-İş Heyeti, Londra ve Oxford'daki sendikacılık kolejlerini ziyaret edecek, İngiltere İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun işçi eğitimi alanındaki çalışmaları hakkında incelemelerde bulunacaktır.

SAĞLIK-İŞ ULUSLARARASI KURULUŞA ÜYE OLDU

Türkiye Sağlık İşçileri Genel Sendikası, merkezi Londra'da bulunan Uluslararası Genel Hizmetleri Federasyonu (PSI-Public Services International) na üye olmuştur.

CEZAYİRLİ SENDİKACILAR HEYETİ GİTTİ

Geçen sayımızda Türk-İş'in davetlisi olarak yurdumuza geldiğini bildirdiğimiz Cezayir Konstantin Vilayeti Sendika Birliği Genel Sekreteri Abdullah Dammane, Media Vilayeti Sendika Birliği Genel Sekreteri Ali Mossaudene, Cezayir işçileri Genel Birliği Merkez İcra Komitesi üyesi Boudubala Hakiki'den kurulu Cezayir'li Sendikacılar heyeti Ankara'dan sonra, Eskişehir, Bursa ve İstanbul'da incelemeler yaptıktan sonra, yurdumuzdan ayrılmışlardır.

Cezayir'li sendikacılar İstanbul'da, Vali Niyazi Akı'yı ziyaret etmiş ve bir süre görüşmüşlerdir.

Cezayir'de grev gibi lokavt müessesesinin de bulunduğunu, fakat işçilerin buna fırsat vermiyecek şekilde çalıştıklarını belirten konuk sendikacılara vali şunları söylemiştir :

«Cezayir olumlu yolda, Cezayirdeki ilerlemeleri görmekle çok seviniyoruz. Çünkü, biz sizi kardeş muhabbeti ile bağrımıza basıyoruz. Bizim sınai kalkınmada ilerleyemememizin sebebi, sendikalizme geç başlamış olmamızdır. Bizde mamızdır. Bizde maliyet fiyatları fazla ise, bu şüphesiz ki, çalışma gücünün yeter derecede ortaya konmamasındandır.»



ANIT KABİRDE — Cezayirli Sendikacılar, Ankara'yı ziyaretlerinde Türk-İş Mali Sekreteri Ömer Ergün'le birlikte Anıt-Kabir'e de giderek Atatürk'ün manevi huzurunda saygı duruşunda bulunmuşlardır.

Vergi indirimi iki yıl daha ertelenmek isteniyor

En az geçim indirimi hadlelerinin uygulanmasının ertelenmesini öngören kanun tasarısı 24 Aralık günü Millet Meclisi'nde görüşülmüştür. Buna göre, kazançların 150 lirayı aşmıyan kısmının en az vergi indirimi olarak vergi dışı bırakılması, iki yıl ertelenmek istenilmektedir. Millet Meclisi'ndeki görüşmeler son derece sert bir hava içinde cereyan etmiş ve ağır vergi yükünün, dar gelirli geniş halk kitlelerinin sırtında kalması sonucunu doğuracak olan kanun tasarısı ağır bir şekilde tenkit edilmiştir.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu bu konudaki görüşlerini yayınladığı bir bildiriyle kamuoyuna duyurmuştur. Türk-İş'in bildirisi şöyledir :

«Gelir Vergisi Kanunu'nda öngörülen, kazançların ayda 150 lirayı aşmayan kısmının en az geçim indirimi olarak vergi dışı bırakılması iki yıl ertelenmek istenilmektedir.

Âdil bir vergi sisteminden yoksun ülkemizde, emekleri ile geçinen dar gelirlilerin sırtına yüklenmiş vergi yükünü azaltma yolunda, küçük de olsa, bir adım teşkil edecek olan, en az geçim indiriminin 45 liradan 150 liraya çıkarılması, gittikçe yükselen fiyatlar karşısında, işçi ve bütün dar gelirliler için bir ümit ışığı idi. Meclise sevkedilen ve Plân-Bütçe Karma Komisyonunda kabul edilen tasarı, işçi ve dar gelirlilerin ellerine geçecek paranın artmasını önleyecek ve bu ümit ışığını söndürecek niteliktedir.

Vergi ödeme gücünün ilk unsurunun, mükelleflerin kendilerini ancak geçindirebilecek miktardaki gelirlerinin vergi dışı bırakılması olduğu gerçeği, bugün artık, tartışmasız kabul edilmektedir. Bu konuda bir örnek olmak üzere, Maliye Profesörü Akif Erginay'ın şu sözlerini kaydetmek isteriz :

«İnsanların kendi bedeni ve fizyolojik yaşamalarını devam ettirebilecek maddi kaynakların vergiden istisna edilmesi, hem mantıki, hem de ahlâki bir esastır. Aksi halde, bunlar kendi gıdalarından kesmek zorunluğunda kalacaklardır. Vergi alınmasında hiçbir gerekçe, insanlarn kendi bedeni varlıklarını devam ettirmek gerekçesinden üstün olamaz.»

Vergi yükünün fertler arasında âdil ölçüler içinde dağıtılmasının sosyal adaletin ilk şartlarından biri olduğuna inanan Türk-İş, gerçek bir vergi reformunun lüzumuna bugüne kadar, defalarca işaret etmiştir.

Gerçek bir vergi reformu bir yana, iyiye doğru gitmesi gereken mevcut şartların gittikçe yükselen fiyatlar karşısında sabit tutulması, statükonun muhafaza edildiğini değil kötüye gittiğini gösterir.

Bu konuda, Kalkınma Plânımızda açık bir hüküm de yer almış bulunmakta ve şöyle denilmektedir:

«Gelir Vergisinde gelir kaynakları itibarı ile tanınan istisna, muafiyet ve İNDİRİMLER ve denetleme kifayetsizlikleri, emek geliri elde edenlerin aleyhinde durumlar yaratmaktadır. Sistemin bu aksaklıklarının da önlenmesi yolunda lüzumlu tedbirler üzerinde durulacaktır.»

Türk-İş, vergi indiriminin kanunda öngörülen nisbetlere yükseltilmesinin, işçi ve dar gelirlilerin ekonomik durumları bakımından şart olduğuna, kanunun bütçeye yükleyeceği külfetin, vergi sistemimize âdil ölçüler getirecek değişiklikler le karşılanabileceğine inanmaktadır.

Türk-İş, kanunla tanınan 150 liralık indirimi iki geçici madde ile 45 liraya düşüren ve bu sistemi iki yıl uzatan tasarının Cumhuriyet Senatosu ve Millet Meclisinde görüşülmesi sırasında Senatörler ve milletvekillerinin bu konu üzerinde hassasiyetle duracakları ümidindedir.»

ması yolunda atılmış önemli ve büyük bir adım sayacaktır.

Sayın Başbakan,

Son olarak, ırk, renk, dil, din ve milliyet farkı gözetilmeksizin bütün çalışanlara saygı gösterilmesi gerektiği ilkesini candan benimseyen Türk sendikacılarının kalbinin, Rodezya'da hertürlü haktan yoksun ve ırk ayırımının bütün vahşetiyle karşı karşıya bulunan Rodezyalı işçiler için çarptığını belirtmeme müsaadelerinizi rica ederim.»

ULUSLARARASI HÜR İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONUNUN TEŞEBBÜSLERİ

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), Rodezya'daki durumdan duyduğu üzüntüyü, İngiltere Başkanı Harold Wilson ve Afrika Birliği Teşkilâtı Genel Sekreteri Dialle Telli'ye 14 Kasım günü göndermiş olduğu telgrafla bildirmiş ve Birleşmiş Milletler kararına dayanılarak, Rodezya'da çoğunluğun hürriyetine kavuşması ve kendi kendini idare etmesi gerçekleşinceye kadar, İngiltere Hükümeti'nin askerî kuvvet ve ekonomik müeyyideler dahil, her türlü etkili tedbire başvurmasını istemişti. Bu müracaatın olumlu sonuç vermemesi üzerine Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), Rodezya'da sendika hak ve hürriyetlerinin çiğnenmesini önlemek için hiç bir tedbir almıyan İngiltere Hükümetini Uluslararası Çalışma Teşkilatı'na (ILO) şikayet etmiştir.

ICFTU Genel Sekreteri Ömer Becu tarafından ILO Genel Direktörü David A. Morse'a sunulan muhtırada, Rodezya'da, sendika hak ve hürriyetinin çiğnenmekte olduğu belirtilmekte ve «işbaşında bulunan azınlık iktidarının, tek taraflı olarak Rodezya'nın bağımsızlığını ilân etmesi, İngiltere Hükümetince gayri hukuki bir davramş olarak kabul edilmiştir. Bu durum karşısında, Büyük Britanya Devletler Camiası'na dahil bulunan bir ülkede cereyan eden olayların sorumluluğu, İngiltere Hükümeti'ne ait olmak gerekir.» denmektedir.

Muhtırada, Rodezya'daki azınlık iktidarının şiddet metodlarıyla sendikal faaliyetleri nasıl durdurduğu anlatılarak, muhakeme dahi edilmeksizin hapsedilen sendika liderlerinin isimleri verilmektedir.

ICFTU Genel Sekreteri Ömer Becu, bu vahim duruma derhal son verilebilmesi için İngiltere Hükümeti'nin teşebbüse geçmesi gerektiğinde, ısrar etmektedir.

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun bu şikayeti ILO İdare Heyetince ele alınmış bulunmaktadır.

Almanyadaki Türk Dernekleri Birleşiyor

Almanya'daki Türk derneklerini bir «Birlik veya Federasyon» bünyesinde toplamak amacıyla, bir süredir, yapılmakta olan çalışmalar olumlu sonuçlar vermeğe başlamıştır. Almanya'nın Schweinfurt, Bonn, Köln, Darmstadt ve Franfurt şehirlerinde kurulmuş olan Türk derneklerinin temsilcileri Bonn'da toplanarak, kurulması düşünülen Federasyonla ilgili ön hazırlıkları tamamlamış ve bir anatüzük tasarısı hazırlamışlardır. Bonn Büyükelçimiz Ziya Müezzinoğlu'nun da hazır bulunduğu toplantıda tüzük taslağının Türk derneklerine gönderilmesi ve görüşlerinin alınması kararlaştırılmıştır.

Hazırlanan tüzük taslağında kurulacak teşkilatın isminin, «Almanya'daki Türk İşçi Dernekleri Birliği» olacağı ve kısaca «Türk - Bir» olarak tanınacağı ifade edilmektedir. Birliğin amaçları arasında şunlar yer almaktadır :

— Türkiye'nin kalkınmasının gerçekleştirilmesine bütün gücü ile katılmak; ekonomik ve kültürel problemlerin çözümünde anavatana yardımcı olmağa çalışmak.

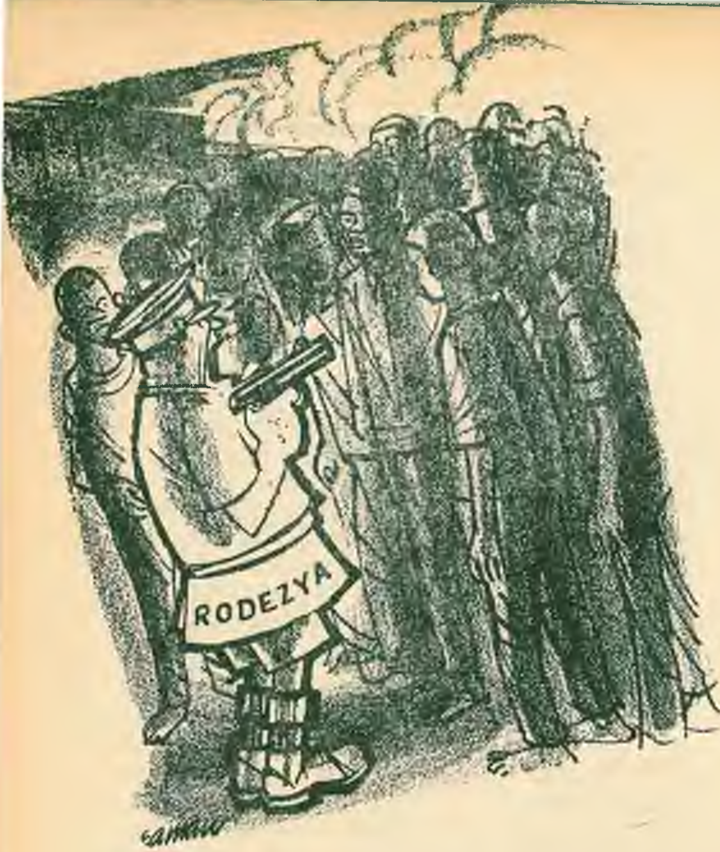
— Geleneksel Türk - Alman dostluğunun yaşatılması için, Türk ve Alman Uluslarının karşılıklı olarak birbirlerini tanıma ve dayanışmalarına yardım edecek çalışmalarda bulunmak.

Birliğin görevleri arasında ise «Türk - Bir'in; üyelerinin mesleki bilgilerini ve kültürlerini arttırıcı kurs, konferans, çalışma plân ve programları hazırlıyacağı; resmî ve sosyal kurumlarla işbirliği yaparak kitaplık ve benzeri kültürel tesisler kuracağı; Almanya'daki Türklerin refah ve sosyal güvenlikleri ile ilgili konularda araştırma ve incelemeler yapacağı» sıralanmaktadır.



Japonyada 140000 gemi adamının grevi

Japonya Gemi Adamları Sendikası (KAİİN) beş hafta süren toplu pazarlık görüşmelerinden olumlu bir sonuç alınamaması üzerine Kasım ayı sonunda grev ilân etmiştir. İşverenler Birliği'nin ayda ortalama 140 T.L. sı tutan ücret zammı talebini reddetmesi üzerine Gemi Adamları Sendikası greve gitmeğe mecbur kalmıştır. Japonya İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DOMEI) ve Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) gemi adamlarının haklı taleplerl kabul edilinceye kadar grevi desteklemekte kararlı olduklarını belirtmiş bulunmaktadırlar.



«— Artık bağımsız olduk. İtiraz, mitiraz istemem. Anlaşıldı mı!...»

Türk - İş Ian Smith rejimi ile mücadele edilmesi için tedbir istedi...



Rodezya'da Ian Smith iktidarının tek yönlü bağımsızlık ilân ederek, yerli halkı ezme çabaları, uluslararası hür sendikacılık camiası tarafından nefretle karşılanmıştır.

Dünyanın hür ülkelerinden 65.000,000 işçiyi temsil etmekte olan Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) durumun tehlikesini üye teşkilatlara bildirmiş ve Ian Smith rejimiyle mücadele edilmesini istemiştir.

Türk - İş, bu konuda, 3 Aralık 1965 günü bir bildiri yayınlıyarak, Türk işçisinin düşüncelerini ortaya koymuştur. Bildiri şudur :

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'ndan bildirilmiştir :

«İnsan hak ve özgürlüklerini yok eden, insanı köle sayarak, insanca yaşama hakkından yoksun bırakan her türlü davranış ve bu davranışlara dayanak olan her rejimin karşısında olmayı varlığının temel ilkelerinden biri sayan Türk işçi hareketi, Rodezya'daki çoğunluğu teşkil eden yerli halka karşı girişilmiş insanlık dışı hareketleri üzüntü ile izlemektedir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesini hiçe sayan zihniyet, yıllardan beri ırk ayrımını bütün iğrençliğiyle uyguladığı Rodezya'da, yerli halka insanlığını unutturarak, onları çok geride kaldığını sandığımız «kölelik devri» nin karanlığına götürecek tedbirler peşinde koşmakta ve eşi ender görülür bir cüretle, dünyanın gözü önünde bu tedbirleri uygulayabilmektedir.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, üyesi bulunduğu Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun Rodezya'daki sömürgecilere karşı giriştiği mücadelede, ona yardımcı olmayı görev saymaktadır.

Türkiye dünyada bağımsızlık mücadelesinin ilk ve en başarılı bir örneğini vermiş ülke olarak, Rodezya'daki duruma seyirci kalamaz.

Hükümet ve Dışişlerimizin, Birleşmiş Milletlerde olsun, dost ve müttefik İngiltere nezdinde olsun, Rodezya'da insanlık dışı muamelelere tâbi tutulmak istenen yerli halkın korunması için, askerî müdahale dahil, her türlü tedbire başvurulması gerektiği görüşünü savunacaklarını ümidetmekteyiz.»

DEMİRSOY'UN İNGİLTERE BAŞBAKANINA TELGRAFI

Türk - İş Başkanı Seyfi Demirsoy da Rodezya sorunu ile ilgili olarak İngiltere Başbakanı Harold Wilson'a ve Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri U'Thant'a bir telgraf çekmiştir.

Başbakan Wilson'a çekilen telgrafta şöyle denilmektedir :

«Rodezya'da azınlık hükümetinin çoğunluğu teşkil eden Afrika halkını tahakkümü altına almak amacıyla tek yönlü bağımsızlık ilân etmesi, Türk İşçi Sendikaları tarafından üzüntü ile karşılanmıştır.

20. yüzyılda, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ilkelerini hiçe sayan davranışların müsamaha ile karşılanmasına imkân yoktur. İnsan haklarına saygı ve demokratik rejimin beşiği sayılan İngiltere'nin, Rodezya'nın çoğunluğu teşkil eden yerli halkına karşı girişilen ve ırk ayrımını, insanlık için yüzkarası olacak şekilde uygulamak amacı güden, tek taraflı bağımsızlık ilânını hiçbir şekilde kabul etmeyeceğini ve bunu önlemek için askerî müdahale dahil, hertürlü zecrî tedbire başvuracağını ümidetmekteyiz.

Türkiye'deki bütün işçi kuruluşları, Rodezya'da çoğunluğu teşkil eden halk, özgürlüğüne kavuşuncaya ve kendi kendini idare etmesi gerçekleşinceye kadar, İngiltere Hükümeti tarafından alınacak her tedbiri, insan haklarının korun-

POLONYA'DA MAHKUMLAR «AĞIR ÇALIŞ!...» GREVİ YAPTILAR

Polonya'da Czestochowa mevkiindeki bir fabrikada çalıştırılmakta olan mahkûmlar, Hapishane İdaresinin, ücretlerini kesmeye kalkışması üzerine **«ağır çalış!...»** grevi yapmışlardır. Polonya'da çalıştırılmakta olan mahkûmlara, normal ücretlerin yarısı nisbetinde para verilmektedir. Ayrıca bu paradan yemek ve yatak bedeli de kesilmektedir.

Öte yandan, Starogard'da (Kuzey Polonya)bir akümlatör fabrikasında çalışan işçiler, üretim normlarının yükseltilerek kazançlarının % 10 - 25 nisbetinde düşürülmesini protesto amacıyla **«oturma grevi»** yapmağa kalkışmışlardır. Durum, Varşova'dan gönderilen bir uzmanlar heyetinin arabuluculuğuyla düzeltilmiştir.

Polonya'da, grev yasaktır. Ancak işçiler, memnuniyetsizliklerini belirtebilmek için, her türlü tehlikeyi göze alarak, sık sık bu gibi protesto hareketlerine başvurmaktadırlar.

★

ITF TİCARET VE KALKINMA KONFERANSININ KARARINI DESTEKLİYOR

Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı'nın, az gelişmiş ülkelere, ticaret filosu kurabilmeleri için yardımda bulunulması gerektiği yolundaki kararı, Uluslararası Ulaştırma İşçileri Federasyonu (ITF) tarafından memnuniyetle karşılanmıştır.

Cenevre'de yapılan Konferansa katılan ITF Genel Sekreter Yardımcısı Lawrance White, Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı'nın bu kararının, kendi görüşlerini teyid ettiğini belirterek, **«...biz, yıllardır, deniz taşıtmacılığı hizmetlerinde kârın değil, ihtiyacın dikkate alınmasını istiyoruz. Nihayet bu kararla, kâr, bir tarafa atılacak, denizcilik hizmetleri ihtiyaca göre yürütülebilinecektir.»** demiştir.



Roma'da binlerce İtalyan yapı işçisi, tarihi Kolezyum'un önünde toplanarak, son yıllar zarfında İtalya İnşaat Sanayiinin geçirmekte olduğu krize bir çare bulunmasını istediler. İtalya'nın en kuvvetli sendikalarından biri olan İtalyan Yapı İşçileri Sendikası, gene aynı sebeple bu işkolunda genel Grev ilân etmiş ve 1,000,000 inşaat işçisi 24 saat süren bir grev yapmışlardı; ancak huzursuzluğa bir çare bulunamadı.

Kısa Haberler

ADEN'DE TEVKİF EDİLEN SENDİKACILAR SERBEST BIRAKILDI

Ekim ayında Aden İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından yapılan genel grev sırasında tevkif edilen altı sendikacı serbest bırakılmıştır...

AMERİKAN OTOMOBİL İŞÇİLERİ VİETNAM'A HASTAHANE GÖNDERDİ

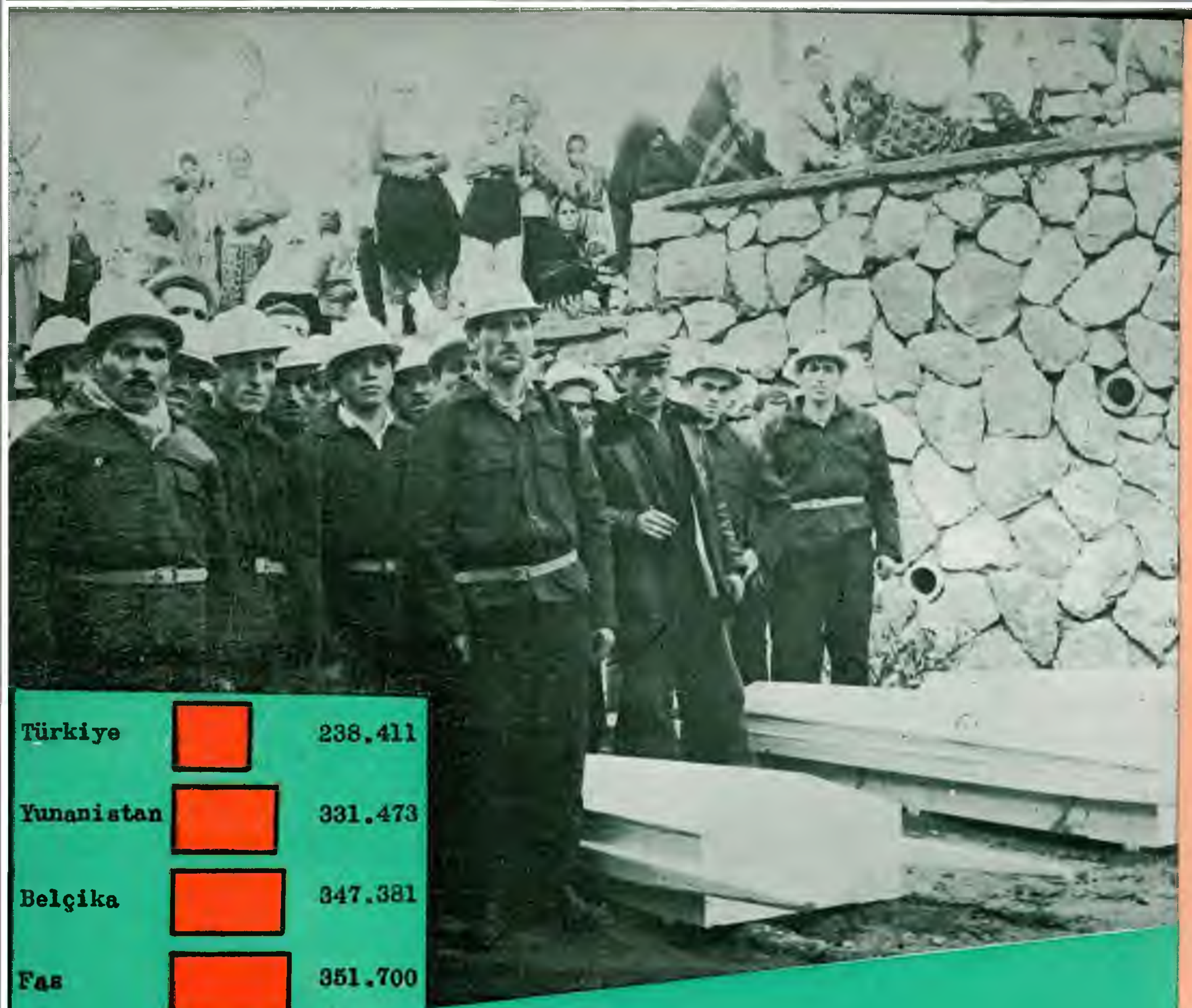
Amerikan Otomobil İşçileri Sendikası (UAW) Başkanı Walter P. Reuther, Güney Vietnam'da savaşan Güney Vietnam'lı işçilere, Sendikası'nın bir seyyar hastahane gönderdiğini açıklamıştır.

GUVANA DEVLETİ KURULUYOR

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Ömer Becu, 1966 Mayısında bağımsızlığına kavuşacak olan İngiliz Ginesi devlet adamlarını tebrik etmiştir. 1966 yılı Mayısından itibaren bağımsızlığına kavuşacak olan İngiliz Ginesi'ne, o tarihten itibaren «Guyana Devleti» denilecektir.

ICFTU AÇLIKLA MÜCADELE KAMPANYASINI DESTEKLİYOR

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Bruno Storti, Birleşmiş Milletler Tarım ve Gıda Teşkilâtı Başkanı B.R. Sen'e bir telgraf çekerek, uluslararası hür sendikacılık âleminin bütün imkanlardan yararlanarak, «açlıkla mücadele kampanyası» nın başarı kazanması için gayret sarfedeceğini belirtmiştir. Bruno Storti mesajında, «... dünyada barış, ekmek ve hürriyet mücadelesi yapan ICFTU'nun bu konuda sonuna kadar işbirliği yapacağım, bilmenizi isterim» demektedir.



Türkiye ve dünyada grevlerle kaybolan iş günlerinin mukayesesi

Türkiye	238.411
Yunanistan	331.473
Belçika	347.381
Fas	351.700
Kanada	917.000
İngiltere	1.755.000
Almanya	1.846.000
Hindistan	2.902.000
Fransa	5.991.495
İtalya	11.394.635
A.B.D.	16.100.000

MİLYON OLARAK 1 2 3 4 10